




ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г. 

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН
Часть 2
ГОД НАЧАЛА ПОДГОТОВКИ ПО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ: 2019

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

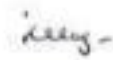
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «**Управление персоналом организации**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе **высшего образования Управление персоналом**.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: к.э.н., доцент Шадская И.Г.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент И.Г.Шадская (подпись)




Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета управления
д-р соц. наук, профессор Д.К. Танатова (подпись)



Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

Проректор по учебной работе, зав.кафедрой экономики ЧУ ВО "Московская гуманитарно техническая академия", кандидат экон. наук,
доцент Д.М. Новикова (подпись)



И.о. заведующего кафедрой менеджмента и административного управления РГСУ,
кандидат филос. наук, доцент М.С. Козырев (подпись)



Научная библиотека, директор
И.Г. Маляр



Согласовано
(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	8
3. Содержание учебной дисциплины.....	10
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения.....	10
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения.....	12
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине ..	14
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине.....	40
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине	40
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	40
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	44
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	46
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	50
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины	51
6.1. Основная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.2. Дополнительная литература	Ошибка! Закладка не определена.
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	52
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	52
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине ..	54
9.1. Информационные технологии.....	54
9.2. Программное обеспечение.....	54
9.3. Информационные справочные системы.....	54
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	56
11. Образовательные технологии.....	56
Лист регистрации изменений.....	57

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний о теории управления персоналом, основах современной философии и концепций управления персоналом, сущности, закономерностях и задачах управления персоналом, о системе управления персоналом организации, планировании кадровой работы в организации, технологиях управления персоналом и его развития с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков для дальнейшего их использования, а также применение методов управления персоналом в профессиональной деятельности.

Задачи учебной дисциплины:

1. Изучение студентами основных проблем управления персоналом, сущности, задач, закономерностей, принципов и методов, организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, основ формирования и реализации кадровой политики организации, кадрового планирования в организации, найма, подбора и отбора, деловой оценки, профориентации и адаптации, управления развитием персонала;

2. Овладение студентами умениями применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу, методами формирования эффективной кадровой политики, планирования, персонала, подбора и расстановки кадров, обучения, адаптации, оценки, мотивации и стимулирования персонала;

3. Привитие студентам способности разработки стратегии управления персоналом организаций, планирования и осуществления мероприятий, направленных на ее реализацию.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «Управление персоналом организации» реализуется в базовой части основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной формам обучения.

Изучение учебной дисциплины «Управление персоналом» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Русский язык и культура речи», «Технологии самоорганизации и эффективного взаимодействия».

Изучение учебной дисциплины «Управление персоналом организации» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Технологии управления персоналом», «Управление командой», «Управление социальным развитием персонала организации», «Организация труда персонала», а также при выполнении учебно-исследовательских аналитических работ и выпускной квалификационной работы.

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **обще**профессиональных и **про**фессиональных компетенций: ОПК-1,5, 8; ПК-1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 14, 15, 16, 17, 25, 34 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой **Управление персоналом** по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-1	Обладать знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом
		Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на практике концепции управления персоналом
		Владеть: принципами и методами управления персоналом в организации, основами современной философии управления персоналом
ОПК-5	Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
		Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
		Владеть: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-8	Обладать знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно управленческие и экономические решения,	Знать: основные нормативные правовые документы в области управления персоналом
		Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов в области управления персоналом

	разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Владеть: навыками использования правовых норм в управлении персоналом, алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты
ПК-1	Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью.
		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом.
		Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника.
ПК-2	Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения

	маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	персонала
		Уметь: осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала
		Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
		Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки

	расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.	персонала Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме
ПК-4	Обладать знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
		Уметь: формировать системы трудовой адаптации персонала
		Владеть: навыками разработки и ведения программ трудовой адаптации
ПК-6	Обладать знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умение применять их на практике	Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала
		Уметь: управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать обучение персонала на практике
		Владеть: навыками организации работы с кадровым резервом и методами обучения персонала
ПК-7	Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением	Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
		Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

	<p>навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	
ПК-11	<p>Обладать владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках)</p>	<p>Знать: правила разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов</p>
		<p>Уметь: разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда</p>
		<p>Владеть: навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках и других нормативных актов, касающихся организации труда</p>
ПК-14	<p>Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), порядок разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>
		<p>Уметь: применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду</p>
		<p>Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению</p>
ПК-15	<p>Обладать навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>	<p>Знать: основы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчета численности и профессионального состава персонала</p>
		<p>Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации</p>
		<p>Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации</p>

ПК-16	Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации.
		Уметь: осуществлять мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
		Владеть: навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
ПК-17	Обладать знанием основ	Знать: основы разработки и внедрения

7

	разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделении).	профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом
		Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня
		Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях
ПК-25	Обладать способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.	Знать: основы анализа рыночных и специфических рисков.
		Уметь: проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.
		Владеть: методами анализа рыночных и специфических рисков.
ПК-34	Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения	Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода)
		Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

	функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
--	--	--

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 26 зачетных единиц.

Очная форма обучения:

8

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		1	2	3	4
Аудиторные учебные занятия, всего	256	64	64	64	64
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:	256	64	64	64	64
Учебные занятия лекционного типа	128	32	32	32	32
Учебные занятия семинарского типа	128	32	32	32	32
Лабораторные занятия	-				
Самостоятельная работа обучающихся, всего	608	188	152	152	116
В том числе:					
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	275	87	66	70	52
Выполнение практических заданий	281	87	72	70	52
Рубежный текущий контроль	52	14	14	12	12
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	72	3	Э 36	3	Э 36
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	26	7	7	6	6

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		1	2	3	4	5
Аудиторные учебные занятия, всего	64	8	8	16	16	16
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	32	4	4	8	8	8
Учебные занятия семинарского типа	32	4	4	8	8	8
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	0
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	846	100	132	232	191	191
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	390	47	60	107	88	88
Выполнение практических заданий	404	47	64	111	91	91
Рубежный текущий контроль	52	6	8	14	12	12
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	26		зачет 4	зачет 4	экзамен 9	экзамен 9
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	26	3	4	7	6	6

9

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 936 часов.

Объем самостоятельной работы – 608 часа.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов		
				Контактная работа обучающихся с преподавателем

1	2	3	4	5	6	7	8
Модуль 1. Теоретические основы управления персоналом							
1	Раздел 1.1 Основы теории управления и управление персоналом	36	27	9	4	5	
2	Раздел 1.2 Общетеоретические основы теории управления	36	27	9	5	4	
3	Раздел 1.3 Исторические основы теории управления	36	27	9	4	5	
4	Раздел 1.4 Функциональное содержание управления	36	27	9	5	4	
5	Раздел 1.5 Методологические основы теории управления	36	27	9	5	4	
6	Раздел 1.6 Эффективность управления	36	26	10	5	5	
7	Раздел 1.7 Теоретические основы управления персоналом	36	27	9	4	5	
Общий объем, часов		252	188	64	32	32	
Форма промежуточной аттестации		зачет					
Модуль 2. Планирование и прогнозирование в системе управления персоналом							
8	Раздел 2.1 Система управления персоналом организации	36	27	9	4	5	
9	Раздел 2.2 Государственная кадровая политика и ее взаимосвязь с кадровой	36	27	9	5	4	

10	Раздел 2.3 Кадровая политика организации	36	27	9	4	5	
11	Раздел 2.4 Методологические принципы социального	36	27	9	5	4	
12	прогнозирования и планирования Раздел 2.5 Системный анализ в социальном прогнозировании и	36	27	9	5	4	
13	планировании Раздел 2.6 Основы планирования и маркетинга персонала	36	26	10	5	5	
14	Раздел 2.7 Планирование и прогнозирование в сфере управления	36	27	9	4	5	
Общий объем, часов		252	188	64	32	32	
Форма промежуточной аттестации		экзамен					
Модуль 3. Реализация функций управления персоналом							
15	Раздел 3.1 Основы стратегического управления персоналом	36	26	10	5	5	
16	Раздел 3.2 Основы найма персонала	36	25	11	6	5	
17	Раздел 3.3 Основы деловой оценки, профориентации и адаптации	36	25	11	5	6	
18	персонала Раздел 3.4 Управление развитием персонала	36	26	10	5	5	
19	Раздел 3.5 Основы управленческого учета	36	25	11	5	6	
20	Раздел 3.6 Основы учета персонала в современных организациях	36	25	11	6	5	
Общий объем, часов		216	152	64	32	32	
Форма промежуточной аттестации		зачет					
Модуль 4. Экономика управления персоналом							
21	Раздел 4.1 Основные положения экономики предприятия	36	26	10	5	5	

22	Раздел 4.2 Ресурсы предприятия, их классификация и источники формирования	36	25	11	6	5	
23	Раздел 4.3 Методы оценки затрат и результатов производственной деятельности предприятия	36	25	11	5	6	
24	Раздел 4.4 Методы определения затрат, экономических результатов и эффективности инвестиций	36	26	10	5	5	

11

25	Раздел 4.5 Экономика управления персоналом как важнейшее звено экономики предприятия	36	25	11	5	6	
26	альтернатив и выбора решения Раздел 4.6 Методы оценки эффективности управления персоналом	36	25	11	6	5	
Общий объем, часов		216	152	64	32	32	
Форма промежуточной аттестации		экзамен					

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 936 часов.

Объем самостоятельной работы – 846 часов.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов						
			Контактная работа обучающихся с преподавателем				

Модуль 1 (семестр 1)						
Раздел 1.1 Основы теории управления и управление персоналом	36	34	2	2	0	0
Раздел 1.2 Общеэкономические основы теории управления	36	32	4	2	2	0
Раздел 1.3 Исторические основы теории управления	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	108	100	8	4	4	0
Форма промежуточной аттестации						
Модуль 2 (семестр 2)						
Раздел 2.1 Функциональное содержание управления	36	34	2	2	0	0
Раздел 2.2 Методологические основы теории управления	36	34	2	2	0	0
Раздел 2.3 Эффективность управления	36	34	2	0	2	0
Раздел 2.4 Теоретические основы управления персоналом	36	34	2	0	2	0

Общий объем, часов 144 136 8 4 4 0

Форма промежуточной аттестации	зачет					
Модуль 3 (семестр 3)						
Раздел 3.1 Система управления персоналом организации	36	34	2	2	0	0

Раздел 3.2 Государственная кадровая политика и ее взаимосвязь с кадровой политикой организации	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.3 Кадровая политика организации	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.4 Методологические принципы социального прогнозирования и планирования	36	32	4	2	2	0
Раздел 3.5 Системный анализ в социальном прогнозировании и планировании	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.6 Основы планирования и маркетинга персонала	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.7 Планирование и прогнозирование в сфере управления	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	252	236	16	8	8	0
Форма промежуточной аттестации	зачет					
Модуль 4 (семестр 4)						
Раздел 4.1 Основы стратегического управления персоналом	36	34	2	2	0	0
Раздел 4.2 Основы найма персонала	36	34	2	2	0	0
Раздел 4.3 Основы деловой оценки, профориентации и адаптации персонала	36	32	4	2	2	0
Раздел 4.4 Управление развитием персонала	36	32	4	2	2	0
Раздел 4.5 Основы управленческого учета	36	34	2	0	2	0
Раздел 4.6 Основы учета персонала в современных организациях	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	216	200	16	8	8	0

Форма промежуточной аттестации	экзамен					
	Модуль 5 (семестр 5)					
Раздел 5.1 Основные	36	34	2	2	0	0

13

положения экономики
предприятия

Раздел 5.2 Ресурсы предприятия, их классификация и источники формирования	36	34	2	2	0	0
Раздел 5.3 Методы оценки затрат и результатов производственной деятельности предприятия	36	32	4	2	2	0
Раздел 5.4 Методы определения затрат, экономических результатов и эффективности инвестиций	36	32	4	2	2	0
Раздел 5.5 Экономика управления персоналом как важнейшее звено экономики предприятия альтернатив и выбора решения	36	34	2	0	2	0
Раздел 5.6 Методы оценки эффективности управления персоналом	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	216	200	16	8	8	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине по очной форме обучения

№ п/п	Раздел	Самостоятельная работа обучающихся	
		Формы текущего контроля, в т.ч. самостоятельной	Промежуточн

1	2	3	4						9	10
			5	6	7	8	9			
Модуль 1. Теоретические основы управления персоналом										

1.	Раздел 1.1 Основы теории управления и управление персоналом	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	
2.	Раздел 1.2 Общеуоретические основы теории управления	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	реферат	2	Компьютерное тестирование	
3.	Раздел 1.3 Исторические основы теории управления	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	

4.	Раздел 1.4 Функциональное содержание управления	28	13	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостояте льное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерн ое тестировани е	
5.	Раздел 1.5 Методологические основы теории управления	28	13	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостояте льное изучение раздела в ЭИОС	13	Практическ ий практикум	2	Компьютерн ое тестировани е	
6.	Раздел 1.6 Эффективность управления	26	12	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостояте льное изучение раздела в ЭИОС	12	Практическ ий практикум	2	Компьютерн ое тестировани е	
7.	Раздел 1.7 Теоретические основы управления персоналом	26	12	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостояте льное изучение раздела в ЭИОС	12	Практическ ий практикум	2	Компьютерн ое тестировани е	
Общий объем, часов		188	87		87		14		
Форма промежуточной аттестации		зачет							
Модуль 2. Планирование и прогнозирование в системе управления персоналом									

8.	Раздел 2.1 Система управления персоналом организации	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	10	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	5
9.	Раздел 2.2 Государственная кадровая политика и ее взаимосвязь с кадровой политикой организации	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	10	реферат	2	Компьютерное тестирование	5
10.	Раздел 2.3 Кадровая политика организации	28	10	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	11	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	5
11.	Раздел 2.4 Методологические принципы социального прогнозирования и планирования	28	10	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	11	реферат	2	Компьютерное тестирование	5
12.	Раздел 2.5 Системный анализ в социальном прогнозировании и планировании	28	10	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	11	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	5

13.	Раздел 2.6 Основы планирования и маркетинга персонала	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	5
14.	Раздел 2.7 Планирование и прогнозирование в сфере управления	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	6
Общий объем, часов		188	66		72		14		36
Форма промежуточной аттестации		экзамен							
Модуль 3. Реализация функций управления персоналом									

15	Раздел 3.1 Основы стратегического управления персоналом	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	
16	Раздел 3.2 Основы найма персонала	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	

17	Раздел 3.3 Основы деловой оценки, профориентации и адаптации персонала	24	11	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	11	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	
18	Раздел 3.4 Управление развитием персонала	24	11	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	11	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование	
19	Раздел 3.5 Основы управленческого учета	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	
20	Раздел 3.6 Основы учета персонала в современных организациях	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	
Общий объем, часов		152							
Форма промежуточной аттестации		зачет							
Модуль 4. Экономика управления персоналом									
21.	Раздел 4.1 Основные положения экономики предприятия	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям,	9	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	6

				самостоятел ьно е изучение раздела в ЭИОС					
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

17

22.	Раздел 4.2 Ресурсы предприятия, их классификация и источники формирования	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	9	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	6
23.	Раздел 4.3 Методы оценки затрат и результатов производственной деятельности предприятия	24	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	8	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	6
24.	Раздел 4.4 Методы определения затрат, экономических результатов и эффективности инвестиций	24	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	8	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	6
25.	Раздел 4.5 Экономика управления персоналом как важнейшее звено экономики предприятия альтернатив и выбора решения	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	9	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	6
26.	Раздел 4.6 Методы оценки эффективности управления персоналом	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно	9	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование	6

				изучение раздела в ЭИОС				
Общий объем, часов	152	52			52		1 2	36
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине по заочной форме обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль					

18

Модуль 1 (семестр 1)								
Раздел 1.1 Основы теории управления и управление персоналом	34	16	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.2 Общетеоретическ ие основы теории управления	32	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 1.3 Исторические основы теории управления	34	16	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	100	47		47		6		0
Форма промежуточной аттестации								
Модуль 2 (семестр 2)								
Раздел 2.1 Функциональн ое содержание управления	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.2 Методологическ ие основы теории управления	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.3 Эффективность управления	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.4 Теоретические основы управления персоналом	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	136	60		64		8		4
Форма промежуточной аттестации		зачет						

Модуль 3 (семестр 3)

19

Раздел 3.1 Система управления персоналом	организации	34	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение	раздела в ЭИОС	16	Практический	практикум ² Компьютерное тестирование или иная форма	рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
---	-------------	----	----	--	----------------	----	--------------	---	---	---

Раздел 3.2 Государственная кадровая политика и ее взаимосвязь с кадровой политикой организации	34	16	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.3 Кадровая политика организации	34	16	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.4 Методологическ ие принципы социального прогнозирования и планирования	32	14	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.5 Системный анализ в социальном прогнозировании и планировании	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.6 Основы планирования и маркетинга персонала	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.7 Планирование и прогнозировани е в сфере управления	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель	16	Кейс-задание	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного	1

			ное изучение раздела в ЭИОС				контроля по усмотрению преподавателя	
Общий объем, часов	236	107		111		14		4
Форма промежуточной аттестации		зачет						
Модуль 4 (семестр 4)								
Раздел 4.1 Основы стратегического управления персоналом	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1

20

Раздел 4.2 Основы
найма персонала

34 15

Подготовка к лекционным

и практическим занятиям, форма
самостоятельное изучение рубежного
раздела в ЭИОС
Кейс-задание 2
Компьютерное
тестирование или иная

1

Раздел 4.3 Основы деловой оценки, профорientации и адаптации персонала	32	14	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	15	Кейс-задание	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 4.4 Управление развитием персонала	32	14	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	14	Кейс-задание	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 4.5 Основы управленческог о учета	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	15	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2

Раздел 4.6 Основы учета персонала в современных организациях	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	200	88		91		12		9
Форма промежуточной аттестации		экзамен						
Модуль 5 (семестр 5)								
Раздел 5.1 Основные положения экономики предприятия	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 5.2 Ресурсы предприятия, их классификация и источники формирования	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 5.3 Методы оценки затрат и результатов производственной деятельности предприятия	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1

Раздел 5.4
Методы определения затрат, экономических результатов и

эффективности инвестиций

32 14

Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС

14

Практический

практикум²

Компьютерное тестирование или иная форма

рубежного контроля по усмотрению преподавателя

2

Раздел 5.5 Экономика управления персоналом как важнейшее звено экономики предприятия альтернатив и выбора решения	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	15	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 5.6 Методы оценки эффективности управления персоналом	34	15	Подготовка к лекционны м и практическ им занятиям, самостоятель ное изучение раздела в ЭИОС	15	Практическ ий практикум	2	Компьютер ное тестировани е или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	200	88		91		12		9
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)»

МОДУЛЬ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Раздел 1.1 Основы теории управления и управление персоналом

Цель: определить сущность и предметную сферу теории управления

Перечень изучаемых элементов содержания: Природа управленческого явления. Основные понятия теории управления. Закономерности управления. Принципы управления. Виды управления. Содержание и логика развития управления.

Вопросы для самоподготовки:

1. Управление как развивающаяся система
2. Направления социального управления
3. Структурно-функциональная подсистема управления
4. Информационно-поведенческая подсистема управления
5. Подсистема саморазвития системы управления
6. Логическая схема развития управления
7. Наследование, воплощение и модификация законов управления
8. Объективная обусловленность принципов управления
9. Современные принципы управления

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.1

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 1.1:

1. Административные экономические и социально-психологические методы управления персоналом.
2. Актуальность управления персоналом.
3. Аспекты процесса кадрового планирования.
4. Виды кадрового планирования.
5. Виды кадровой политики.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 1.2. Общетеоретические основы теории управления

Цель: определить сущность и предметную сферу теории управления

Перечень изучаемых элементов содержания: Природа управленческого явления. Основные понятия теории управления. Закономерности управления. Принципы управления. Виды управления. Содержание и логика развития управления.

Вопросы для самоподготовки:

10. Управление как развивающаяся система
11. Направления социального управления
12. Структурно-функциональная подсистема управления
13. Информационно-поведенческая подсистема управления
14. Подсистема саморазвития системы управления
15. Логическая схема развития управления
16. Наследование, воплощение и модификация законов управления
17. Объективная обусловленность принципов управления
18. Современные принципы управления

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.2

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.2:

1. Государственная кадровая политика и кадровая политика организации. 2. Инструментарий 3-х функциональных групп: профессионализм, заинтересованность, целеориентированность.
3. Кадровая политика как основа целенаправленного формирования системы управления персоналом.
4. Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 1.3. Исторические основы теории управления

Цель: рассмотреть становление и развитие теории управления

Перечень изучаемых элементов содержания: Зарождение управленческих идей, управленческие революции. История менеджмента на Западе, школы научного управления. Древнерусское понимание управления. Русские дореволюционные теории управления. Советские теории управления. Современные зарубежные теории управления.

Вопросы для самоподготовки:

1. Становление теории управления

2. Школы научного управления
3. Разработка и внедрение основ научного подхода к организации труда, руководства и управления
4. Унификация форм средств и методов функционирования организаций и систем руководства и управления
5. Зарубежные источники управленческого модернизма.
6. Управленческие теории постмодерна.
7. Современные западные теории управления.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.3

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 1.3:

1. Контроль за реализацией кадровой политики.
2. Концепция кадровой политики и стратегическое управление персоналом.
3. Место “управления персоналом” в системе современных наук.
4. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
5. Методология науки “управление персоналом”.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.4.Функциональное содержание управления

Цель: определить природу и значение функций в теории управления

Перечень изучаемых элементов содержания: Общее представлений о функциях управления. Классификационные признаки функций. Функции управления в соответствии с государственными стандартами. Управленческий цикл. Функции управления. Функции целеполагания и планирования. Функции организации работы. Функции координации. Функции мотивации (стимулирования). Функции контроля.

Вопросы для самоподготовки:

1. Общие функции управления
2. Специфические функции управления
3. Схема взаимодействия функций управления
4. Структура и функции управления качеством в масштабе компании
5. Основные этапы управленческого цикла
6. Требования к целям управления
7. Этапы процесса управления по целям
8. Задачи планирования
9. Этапы функции организации
10. Основными условиями рациональной организации управленческих процессов
11. Общее содержание контроля
12. Требования к эффективному контролю

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.4

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.4:

1. Методы построения системы управления персоналом.

- элементы: организационно-штатная политика, информационная политика, финансовая политика, политика развития персонала.
3. Объект и предмет управления.
 4. Организационная структура системы управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.5.Методологические основы теории управления

Цель: определить сущностные общеметодологические понятия и методологический инструментарий управления

Перечень изучаемых элементов содержания: Классификация методов управления. Структура управленческого инструментария. Основные понятия методологического инструментария управления. Методы управления. Понятие и функции управленческого решения. Методы принятия управленческих решений и контроля за их исполнением. Оценка эффективности управленческих решений.

Вопросы для самоподготовки:

1. Классификация методов управления по направленности
2. Классификация методов управления по содержанию
3. Современные методы управления
4. Механизм управления в обществе.
5. Методы разработки управленческих решений
6. Контроль исполнения управленческих решений
7. Социальный контроль

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.5

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 1.5:

1. Организация выполнения планов.
2. Организующая схема персонала.
3. основополагающие документы разработки философии организации.
4. Основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.6.Эффективность управления

Цель: рассмотреть теоретические и методологические основы эффективности управления

Перечень изучаемых элементов содержания: Понятие эффективности управления. Основные принципы эффективности управления. Факторы эффективности управления. Критерии, показатели и условия эффективности управления. Технологии повышения эффективности управления. Научная организация управленческого труда. Оценка эффективности управления.

Вопросы для самоподготовки:

1. Единство понимания основных принципов эффективности и самой управленческой деятельности
2. Влияние различных факторов на процесс управления
3. Факторы эффективности управления

4. Зависимость деятельности от внешних условий
5. Экстенсивный и интенсивный путь развития организации
6. Специфика научной организации труда
7. Направления совершенствования научной организации труда
8. Основные подходы к оценке пригодности к профессиональной деятельности
9. Результативность управленческой деятельности
10. Принципы оценки результативности
11. Признаки руководителей по способностям формирования коллектива
12. Система профессиональной психологической диагностики
13. Социальная оценка эффективности
14. Оценка вклада менеджера в эффективность управления

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.6

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 1.6:

1. Основы планирования, создания и реализации проектов в области управления персоналом.
2. Понятие “персонала” и его классификация.
3. Понятие “управление персоналом”.
4. Понятие планирования как последовательной функции управления.
5. Понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.7. Теоретические основы управления персоналом

Цель: изучить теоретические и методологические основы управления персоналом организации, современные теоретические взгляды о роли человека в организации. **Перечень изучаемых элементов содержания:** Теории управления о роли человека в организации. Развитие теории и практики управления персоналом. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами. Новая стадия эволюции науки управления персоналом при неизменной парадигме. Философия управления персоналом Концепции управления персоналом. Закономерности управления персоналом. Принципы управления персоналом. Методы управления персоналом. Понятие «персонал» и его классификация. Трудовой потенциал общества, организации, работника. Интеллектуальный капитал персонала и организации в целом. Социально-трудовые отношения.

Вопросы для самоподготовки:

1. Управление как целенаправленная деятельность людей.
2. Место “управления персоналом” в системе современных наук.
3. Сущность и задачи, закономерности, цели и функции управления персоналом.
4. Современные отечественные взгляды на философию управления персоналом
5. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.
6. Основополагающие документы разработки философии организации.
7. Зарубежные и отечественные концепции управления персоналом организации
8. Российская специфика формирования философии управления персоналом.
9. Понятие и классификация персонала организации.
10. Принципы построения системы управления персоналом.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.7

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 1.7:

1. Предназначение кадрового планирования.
2. Принципы планирования.
3. Принципы построения системы управления персоналом.
4. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.7: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

МОДУЛЬ 2. ПЛАНИРОВАНИЕ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Раздел 2.1. Система управления персоналом организации

Цель: рассмотреть основы формирования системы управления персоналом и организационного проектирования системы и процессов управления персоналом **Перечень изучаемых элементов содержания:** Сущность системы управления. Сущность и содержание системы управления персоналом. Цели и задачи системы управления персоналом. Определение состава функций системы управления персоналом. Методы построения системы управления персоналом. Понятие организационного проектирования. Стадии и характеристика этапов организационного проектирования. Организационные структуры системы управления персоналом. Обеспечение системы управления персоналом.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления человеческими ресурсами.
2. Цели, функции и оргструктура системы управления человеческими ресурсами.
3. Методы построения системы управления человеческими ресурсами.
4. Сущность и этапы организационного проектирования системы управления человеческими ресурсами.
5. Основы организационного проектирования системы и процессов управления человеческими ресурсами.
6. Организационная структура системы управления человеческими ресурсами. 7. Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно методическое и правовое обеспечение системы управления человеческими ресурсами.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.1

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 2.1:

1. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом организации.
2. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.
3. Российская специфика формирования философии управления персоналом. 4. Современная концепция управления персоналом.
5. Создание и реализация проектов в области управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.2. Государственная кадровая политика и ее взаимосвязь с кадровой политикой организации

Цель: определить сущность основ кадровой политики государства, опирающейся на стратегию и принципы рыночных отношений, демократизацию общества и выявить взаимосвязь кадровой политики государства и организации

Перечень изучаемых элементов содержания:

Цели и задачи кадровой политики Российской Федерации в современную эпоху. Уровни осуществления кадровой политики государства. Виды государственной кадровой политики. Этапы формирования кадровой политики федеральной государственной службы РФ. Механизм формирования государственной кадровой политики в Российской Федерации. Взаимосвязь государственной кадровой политики и кадровой политики организации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Что такое кадровая политика государства? Каковы особенности кадровой политики государства в современную эпоху?
2. Охарактеризуйте методологические основы и методические подходы к формированию кадровой политики государства.
3. Назовите основные уровни и виды кадровой политики РФ.
4. Охарактеризуйте этапы формирования кадровой политики федеральной государственной службы РФ.
5. Назовите принципы формирования государственной кадровой политики
6. Каковы механизмы формирования государственной кадровой политики?
7. Как взаимосвязаны государственная кадровая политика и кадровая политика организации?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.2

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.2:

1. Стили управления персоналом.
2. Сущность и задачи, закономерности, цели и функции управления персоналом.
3. Сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом
4. Сущность философии управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.3. Кадровая политика организации

Цель: определить цели, задачи, принципы и методы формирования и реализации кадровой политики организации, как основы управления персоналом организации выявить критерии ее эффективности.

Перечень изучаемых элементов содержания:

Основные характеристики кадровой политики организации. Место кадровой политики в концепции развития организации. Кадровая стратегия и кадровая политика организации. Основные направления кадровой политики. Основные принципы классификации кадровой

политики. Виды кадровой политики по каждой из классификаций и их характеристика. Формирование кадровой политики: цели, принципы и методы. Этапы формирования кадровой политики.

Вопросы для самоподготовки:

1. Раскройте содержание понятия «кадровая политика организации». Назовите, цели, принципы и основные направления кадровой политики организации.
2. Покажите взаимосвязь понятий «концепция управления персоналом», «кадровая стратегия» и «кадровая политика».
3. Охарактеризуйте место и роль кадровой политики в политике организации. 4. Каким образом кадровая политика отражает философию организации и ее корпоративную культуру?
5. Назовите принципы классификации кадровой политики и охарактеризуйте ее виды по каждой из классификаций.
6. Дайте характеристику важнейших принципов формирования кадровой политики.
7. Раскройте содержание этапов формирования кадровой политики.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.3

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень названий кейс-заданий к разделу 2.3:

1. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.
2. Управление как целенаправленная деятельность людей.
3. Философские принципы предприятия нового типа.
4. Характеристика разновидностей философии управления персоналом.
5. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.3: форма рубежного контроля –

компьютерное тестирование

Раздел 2.4.Методологические принципы социального прогнозирования и планирования

Цель: овладение методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации.

Перечень изучаемых элементов содержания:

Понятие и основы методологии социального прогнозирования и планирования. Онтологический, логический и гносеологический аспекты социального прогнозирования. Объект, субъект и предмет социального прогнозирования и планирования. Типология прогнозов. Принципы социального прогнозирования и планирования. Анализ системы показателей и методов социального прогнозирования и планирования. Методы и модели экспертных оценок социального прогнозирования и планирования.

Вопросы для самоподготовки:

1. Что такое социальное прогнозирование и планирование. Каким образом взаимосвязаны эти понятия?
2. Охарактеризуйте объект, субъект и предмет социального прогнозирования.
3. Раскройте содержание аспектов социального прогнозирования.
4. Назовите главные принципы социального прогнозирования и планирования.
5. Назовите виды и приведите примеры социального планирования.
6. Дайте анализ системы методов и показателей социального прогнозирования и планирования.
7. Охарактеризуйте методы экспертных оценок социального прогнозирования и

планирования.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.4

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.4:

1. Цели и задачи кадрового планирования.
2. Цели, функции и оргструктура системы управления персоналом.
3. Анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
4. Анализ настоящих и будущих потребностей в кадрах.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.5. Системный анализ в социальном прогнозировании и планировании

Цель: рассмотреть основы системного анализа в социальном прогнозировании и планировании

Перечень изучаемых элементов содержания: Методы и принципы прогнозирования и планирования. Многообразие методов прогностических исследований. Роль социологических исследований в социальном прогнозировании.

Вопросы для самоподготовки:

1. Методы экспериментальной оценки.
2. Основные принципы прогнозирования: объективность, научность, системный подход, верифицируемость и др.
3. Алгоритм взаимодействия социального планирования, прогнозирования и управления.
4. Методы социального планирования

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.5

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень названий кейс-заданий к разделу 2.5:

1. Анализ отклонений и разработка мероприятий по корректировке планов.
2. Анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.
3. Базовые принципы кадровой стратегии.
4. Виды, формы и методы обучения персонала.
5. Внутренние и внешние источники привлечения работников в организацию: преимущества и недостатки.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.6. Основы планирования и маркетинга персонала

Цель: определить сущность основ маркетинга персонала, планирования и процесса эффективной его реализации.

Перечень изучаемых элементов содержания: Основные характеристики понятия «маркетинг персонала», факторы формирования технологий маркетинга персонала, цели маркетинга персонала в организации, задачи стратегического и оперативного уровней

маркетинга персонала, внешний и внутренний маркетинг персонала, подходы к реализации маркетинга персонала в организации, модель маркетинга-микс персонала, особенности формирования персонал-имидж организации, имиджевый профиль работодателя. Информационная и коммуникативная функции маркетинга персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Что такое маркетинг персонала?
2. Назовите факторы формирования технологий маркетинга персонала.
3. Назовите задачи стратегического и оперативного уровней маркетинга персонала. 4. Назовите виды маркетинга персонала и охарактеризуйте их сущность. 5. Охарактеризуйте информационную и коммуникационную функции маркетинга персонала.
6. Назовите и охарактеризуйте блоки маркетинга-микс персонала.
7. Назовите основные этапы осуществления маркетингового подхода в управлении персоналом.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.6

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень названий кейс-заданий к разделу 2.6:

1. Движение (ротация) кадров.
2. Детализованные перечни задач кадрового контроллинга.
3. Документирование соблюдения трудовых и социально-правовых норм.
4. Информационная поддержка кадрового планирования.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.7. Планирование и прогнозирование в сфере управления

персоналом. Цель: определить сущность и содержание кадрового планирования

Перечень изучаемых элементов содержания: Цели и задачи кадрового планирования.

Измерения и методы кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Место кадрового планирования в системе управления персоналом. Кадровый контроллинг и кадровое планирование. Порядок разработки оперативного плана работы с персоналом. Содержание оперативного плана работы с персоналом. Определение потребности и планирование привлечения персонала. Планирование использования и безопасности персонала. Планирование развития персонала. Планирование высвобождения персонала. Планирование расходов на персонал.

Вопросы для самоподготовки:

1. Чем характеризуется планирование и прогнозирование потребности в персонале организации?
2. Каковы приоритеты планирования адаптации, использования и аттестации персонала, обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала? 3. Определите основные элементы планирование деловой карьеры, служебно профессионального продвижения персонала.
4. Каковы особенности планирования расходов на персонал организации в России?

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.7

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень названий кейс-заданий к разделу 2.7:

1. Источники покрытия затрат на персонал в рыночных условиях.

2. Командообразование как основной фактор ориентированности персонала на цели организации.
3. Концепции обучения квалифицированных кадров.
4. Координация целеполагания, планирования, контроля и информации.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.7: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

МОДУЛЬ 3. РЕАЛИЗАЦИЯ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Раздел 3.1. Основы стратегического управления персоналом

Цель: определить сущность стратегии управления персоналом как главной составляющей стратегии развития организации.

Перечень изучаемых элементов содержания:

Основные характеристики стратегии управления персоналом, стратегия управления персоналом как основная составляющая стратегии развития организации. Взаимосвязь кадровой политики и стратегии развития организации. Соотношение стратегии управления персоналом и стратегии кадровой политики. Основные концепции стратегии управления персоналом. Объект и субъект кадровой стратегии. Цели, задачи и методы реализации стратегии управления персоналом. Технология управления компетенциями как средство реализации стратегии управления персоналом.

Вопросы для самоподготовки:

1. Что такое стратегия управления персоналом?
2. Покажите взаимосвязь понятий: «стратегия развития организаций», «стратегия кадровой политики», «стратегия управления персоналом».
3. Раскройте содержание концепций стратегии управления персоналом.
4. Назовите цели и задачи реализации стратегии управления персоналом.
5. Что представляет собой технология управления компетенциями.
6. Охарактеризуйте уровни выраженности компетенций менеджера.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.1

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень тем кейс-заданий к разделу 3.1:

1. Методики отбора кадров.
2. Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.
3. Направления трудовой адаптации.
4. Объект и субъект кадровой стратегии.
5. Оперативный план работы с персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.2. Основы найма персонала

Цель: определить сущность основ найма, разработки и внедрения программ и процедур

подбора и отбора персонала, формировать навыки разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме

Перечень изучаемых элементов содержания: Цели и основная концепция отбора и найма персонала. Принципы отбора и найма. Влияние внешних и внутренних факторов на отбор и наем персонала. Компетенции в оценке пригодности кандидатов. Маркетинговый подход в поиске кандидатов на наем. Источники и проблемы найма персонала. Бесконтактные и контактные методы в отборе кандидатов. Новые технологии в предварительном отборе кандидатов.

Вопросы для самоподготовки:

1. Определите и обоснуйте необходимость разработки концепции отбора и найма персонала, ее структуры и содержания.
2. Назовите основные философии найма. Приведите пример их использования для конкретного предприятия.
3. Какие источники обеспечения организации персоналом Вам известны? Назовите преимущества и недостатки внутренних и внешних источников.
4. Дайте определение опосредованной и непосредственной вербовки. Объясните назначение пирамиды продуктивности вербовки.
5. Какие методы оценки кандидатов и почему называют бесконтактными? 6. Какие обязательства несет работодатель при работе с заявительными документами кандидатов на вакантную должность.
7. Дайте характеристику методам отбора персонала.
8. Раскройте содержание процедуры процесса отбора кандидатов на занятие вакантной должности.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.2

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень названий кейс-заданий к разделу 3.2:

1. Определение сроков и условий набора.
2. Оптимизация использования персонала в организации.
3. Основные функции службы управления персоналом организации.
4. Основы организации работы с кадровым резервом.
5. Основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.3. Основы деловой оценки, адаптации и высвобождения персонала. Цель: выявить современные подходы к деловой оценке персонала организации, определить основные пути повышения качества трудовой жизни работников

Перечень изучаемых элементов содержания: Процедуры и методы оценки деятельности персонала. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала. Технологии

текущей деловой оценки персонала. Оценка соответствия предъявляемым требованиям (аттестация) и оценка достигнутых результатов, включая оценку способов их достижения. Оценка эффективности текущей деловой оценки персонала. Способы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала. Цель профориентации. Задачи профориентации. Формы профориентационной работы. Направления трудовой адаптации. Цели адаптации. Виды

адаптации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала.
2. Процедуры и методы оценки деятельности персонала.
3. Оценка эффективности текущей деловой оценки персонала.
4. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.
5. Направления трудовой адаптации.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.3

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень тем кейс-заданий к разделу 3.3:

1. Основы тестирования.
2. Основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
3. Отличие подбора персонала от отбора персонала.
4. Оценка соответствия предъявляемым требованиям
5. Оценка эффективности текущей деловой оценки персонала.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.3: форма рубежного контроля –

компьютерное тестирование

Раздел 3.4. Управление развитием персонала.

Цель: формировать умения управления развитием персонала, привить навыки разрабатывать программы развития персонала «типичного» предприятия, обеспечивающую его конкурентоспособность

Перечень изучаемых элементов содержания: Понятие и этапы деловой карьеры. Виды карьеры. Цели карьеры. Структура, принципы и порядок формирования резерва. Движение (ротация) кадров. Основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Основы организации работы с кадровым резервом. Основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом. Концепции обучения квалифицированных кадров. Виды, формы и методы обучения персонала. Подготовка кадров. Переподготовка кадров. Повышение квалификации кадров. Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала. Получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
2. Понятие и этапы деловой карьеры.
3. Структура, принципы и порядок формирования резерва.
4. Концепции обучения квалифицированных кадров.
5. Виды, формы и методы обучения персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.4

Форма практического задания: кейс-задание.

Примерный перечень названий кейс-заданий к разделу 3.4:

1. Оценка достигнутых результатов, включая оценку способов их достижения.
2. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.

3. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
4. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
5. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.5. Основы управленческого учета

Цель: формировать навыки сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, применять теоретические положения в практике управления персоналом организации **Перечень изучаемых элементов содержания:**

Определение сущности управленческого учета. Объект и предмет управленческого учета. Цели и задачи управленческого учета. Метод и способы управленческого учета. Принципы управленческого учета. Функции управленческого учета. Системы управленческого учета. Структура управленческого учета. Информационные технологии в сфере управленческого учета.

Вопросы для самоподготовки:

1. Что такое управленческий учет?
2. Раскройте цели и задачи управленческого учета.
3. Назовите принципы и функции управленческого учета.
4. Охарактеризуйте системы управленческого учета.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.5

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 3.5:

1. Планирование безопасности персонала и заботы о нем.
2. Планирование высвобождения или сокращения персонала.
3. Планирование расходов на персонал.
4. Показания для проведения медицинского осмотра.
5. Получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.6. Основы учета персонала в современных организациях

Цель: определить сущность правовых основ организации учета персонала, формировать навыки оформления документации сопровождающей процедуры приема, увольнения, перевода

на другую работу и перемещения персонала, а также расчета численности персонала и уровня текучести кадров.

Перечень изучаемых элементов содержания: Организация и ведение учета персонала в организации. Учёт рабочего времени. Персонифицированный учет в организации. Воинский учет и требования к его ведению.

Вопросы для самоподготовки:

1. Цель и задачи учета персонала в организации.

2. Штатное расписание как форма планирования и учета персонала в организации
3. Как осуществляется учёт рабочего времени?
4. Персональные данные
5. Кадровый учёт и трудовая книжка
6. Основные положения по ведению воинского учета в организациях
7. Порядок ведения воинского учета в организациях

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.6

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 3.6:

1. Понятие и этапы деловой карьеры.
2. Предварительная отборочная беседа.
3. Принципы командообразования: целеориентированность, бесконфликтность, эффективное лидерство, правильная оргполитика.
4. Принципы формирования кадровой политики организации.
5. Проведение собеседования менеджером по найму.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

МОДУЛЬ 4. ЭКОНОМИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Раздел 4.1. Основные положения экономики предприятия

Цель: определить сущность основ управления персоналом

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность и элементы экономического механизма управления персоналом организации. Система экономических показателей, нормативов и регламентов, используемых в практике управления персоналом, и пути их развития в современных условиях. Классификация и методы расчета показателей, определения нормативов и разработки регламентов.

Вопросы для самоподготовки:

1. Место и роль предприятия в современной рыночной экономике
2. Раскройте экономическую сущность системы управления персоналом.
3. Раскройте понятие «управление занятостью населения»
4. Понятие и сущность трудового потенциала общества, организации, работника.
5. Что предполагает системный подход к управлению персоналом
6. Каково экономическое содержание аудита персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.1

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 4.1:

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом, как неотъемлемая составляющая стратегического управления организацией.

2. Профессиональная компетентность персонала как объект стратегического управления.
3. Профессиональная адаптация и продвижение персонала.
4. Производительность труда как интегральный показатель эффективности хозяйственной деятельности.
5. Оценка резервов роста производительности труда на предприятии.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 4.2. Ресурсы предприятия, их классификация и источники

Цель: определить сущность основ управления ресурсами предприятия.

Перечень изучаемых элементов содержания: общая характеристика рынка труда, включающая в себя: сущность, специфика, структура, функции рынка труда, труд, трудовые ресурсы, трудовой потенциал, механизм рынка труда, концептуальные основы и методы изучения рынка труда, занятости и безработицы.

Вопросы для самоподготовки:

1. Дать оценку эффективности ключевых процессов управления персоналом.
2. Раскройте понятие «управление занятостью населения»
3. Проанализировать основные социально-трудовые показатели предприятия
4. Что предполагает системный подход к управлению занятостью?
5. Что означает контроллинг персонала.
6. Каково содержание и функции системы регулирования занятостью населения на различных уровнях управления.
7. Охарактеризуйте основы соизмерения затрат и результатов деятельности управления персоналом.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.2

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 4.2:

1. Трудовые ресурсы предприятия и трудовой потенциал.
2. Разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей.
3. Распределение трудовых ресурсов на предприятии.
4. Современные стратегии управления персоналом.
5. Основные характеристики персонала предприятия
6. Финансовые ресурсы предприятия.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 4.3. Методы оценки затрат и результатов производственной деятельности предприятия

Цель: определить методы оценки затрат, планирование, учет и анализ издержек производства.

Перечень изучаемых элементов содержания: постоянные и переменные, общие, средние и предельные издержки. Издержки в краткосрочном и долгосрочном периоде. Размер и структура затрат по видам экономической деятельности.

Вопросы для самоподготовки:

1. Финансовые активы фирмы как источник дохода
2. Понятие экономического эффекта?
3. В чем актуальность проблемы регулирования привлечения иностранной рабочей силы.
4. Финансовые активы фирмы как источник дохода.
5. Внутренние и внешние факторы, влияющие на размер прибыли

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.3

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 4.3:

1. Ресурсы предприятия. Активы предприятия.
2. Способы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.
3. Стратегическое, тактическое и оперативное кадровое планирование.
4. Структура затрат на персонал.
5. Материально-вещественная и денежная форма ресурсов предприятия

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 4.4. Методы определения затрат, экономических результатов и эффективности

Цель: рассмотреть размер и структуру затрат по видам экономической деятельности

Перечень изучаемых элементов содержания: Затраты фирмы: понятие и виды. Альтернативные издержки. Трансакционные издержки, их источники и виды. Издержки внешние и внутренние, явные и неявные. Совместные издержки.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие, структура, состав и классификация затрат.
2. Постоянные и переменные, общие, средние и предельные издержки
3. Информационное обеспечение решений и информационная безопасность
4. Размер и структура затрат по видам экономической деятельности.
5. Полная и сокращенная номенклатура калькуляционных статей.
6. Управление затратами в инновационной среде.
7. Система управления затратами.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.4

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 4.4:

1. Структура затрат по видам экономической деятельности
2. Метод «стандарт-кост» при расчете себестоимости продукции..
3. Сущность и структура затрат на персонал.
4. Сущность стратегии управления персоналом.
5. Пути снижения затрат на производство и реализацию готовой продукции..
6. Накладные расходы.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 4.5. Экономика управления персоналом как важнейшее звено экономики предприятия

38

Цель: рассмотреть факторы, влияющие на формирование трудового потенциала организации, разделение и кооперация труда, нормирование труда, формирование и использование трудового потенциала работника в организации.

Перечень изучаемых элементов содержания: Методы оценки влияния внешней и внутренней сред при принятии управленческих решений. Методы прогнозирования при принятии управленческого решения. Методы формирования целей, определения альтернатив и выбора решения. Экономическая сущность системы управления персоналом.

Вопросы для самоподготовки:

1. Экономическая сторона процесса управления персоналом.
2. Качество рабочей силы и качество труда.
3. Понятие, принципы и виды прогнозирования
4. Мотивационная составляющая качества рабочей силы
5. Методы обеспечения конкурентоспособности работников на рынке труда
6. Профессиональная адаптация и продвижение персонала
7. Развитие профессионализма работников через систему компетенций
8. Методы формирования целей, критериев и задач
9. Методы определения альтернатив
10. Методы организации и принятия коллективных решений
11. Методы сравнение альтернатив и выбора решения
12. Методы выбора альтернатив при принятии коллективных решений
13. Система регулирования социально-трудовых отношений
14. Планирование численности работников организации

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.5

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 4.5:

1. Современная экономическая стратегия государства и ее воздействие на социально трудовые отношения
2. Управление нововведениями в кадровой работе.
3. Участие кадрового контроллинга в кадровом планировании.
4. Факторы, влияющие на кадровую политику в целом, содержание и специфику конкретных программ и кадровых мероприятий: факторы внутренней среды, факторы внешней среды.
5. Фиксация результатов кадрового планирования.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 4.6. Методы оценки эффективности управления персоналом

Цель: рассмотреть методы организации реализации, контроля выполнения и оценки эффективности управления персоналом

Перечень изучаемых элементов содержания: Методы организации реализации управленческих решений. Методы контроля выполнения решений. Методы оценки эффективности управленческих решений

Вопросы для самоподготовки:

1. Сетевая модель
2. Матрица распределения ответственности
3. Методы блок-схем и «дерево» работ
4. Методы доведения задач до исполнителей
5. Содержание контроля и механизм его реализации
6. Методы управленческого контроля
7. Метод освоенного объема
8. Понятие, особенности, принципы и виды эффективности управленческого решения.
9. Методы оценки эффективности управленческого решения

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.6

Форма практического задания: практический практикум.

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 4.6:

1. Формы профориентационной работы.
2. Цели и виды адаптации.
3. Цели и виды карьеры.
4. Цели и задачи реализации кадровой стратегии.
5. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала.
6. Цель и задачи профориентации.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года.

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрой.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является зачет и экзамен, который проводится в устной форме.

5.2 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОПК-1	Обладать знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом,	Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, принципы и методы управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации, применять на	Этап формирования умений

	умение применять теоретические	практике концепции управления персоналом	
--	--------------------------------	--	--

	положения в практике управления персоналом организации	Владеть: принципами и методами управления персоналом в организации, основами современной философии управления персоналом	Этап формирования навыков и получения опыта
ОПК-5	Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: методы анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	Этап формирования знаний
		Уметь: анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Этап формирования умений
		Владеть: способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Этап формирования навыков и получения опыта
ОПК-8	Обладать знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Знать: основные нормативные правовые документы в области управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов в области управления персоналом	Этап формирования умений
		Владеть: навыками использования правовых норм в управлении персоналом, алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-1	Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью.	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом.	Этап формирования умений
		Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника.	Этап формирования навыков и получения опыта

ПК-2	Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала	Этап формирования умений

		Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-4	Обладать знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: формировать системы трудовой адаптации персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками разработки и ведения программ трудовой адаптации	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-6	Обладать знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,	Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала	Этап формирования знаний

	организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Уметь: управлять карьерой и служебно профессиональным продвижением персонала, организовывать обучение персонала на практике	Этап формирования умений
		Владеть: навыками организации работы с кадровым резервом и методами обучения персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-7	Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-11	Обладать навыками разработки организационной и	Знать: правила разработки организационной и функционально штатной структуры, разработки	Этап формирования знаний

	функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	локальных нормативных актов	
		Уметь: разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру, локальные нормативные акты, касающиеся организации труда	Этап формирования умений
		Владеть: навыками разработки правил внутреннего трудового распорядка, положения об отпусках, положения о командировках и других нормативных актов, касающихся организации труда	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-14	Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в	Знать: основы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), порядок разработки и экономического обоснования	Этап формирования знаний

	том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	мероприятий по их улучшению	
		Уметь: применять на практике методы анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду	Этап формирования умений
		Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-15	Обладать навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умением рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать: основы анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, расчета численности и профессионального состава персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Этап формирования умений
		Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-16	Обладать навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации.	Этап формирования знаний
		Уметь: осуществлять мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-17	Обладать знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять	Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции	Этап формирования умений

	функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделении).	подразделений разного уровня	
		Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-25	Обладать способностью проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений.	Знать: основы анализа рыночных и специфических рисков.	Этап формирования знаний
		Уметь: проводить анализ рыночных и специфических рисков, связанных с деятельностью по реализации функций управления персоналом.	Этап формирования умений
		Владеть: методами анализа рыночных и специфических рисков.	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-34	Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально стоимостного метода)	Этап формирования знаний
		Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Этап формирования умений
		Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
-----------------	--------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------

<p>ОПК-1, 5, 8; ПК 1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 14, 15, 16, 17, 25, 34</p>	<p>Этап формирования знаний.</p>	<p>Теоретический блок вопросов.</p> <p>Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал</p>	<p>1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская</p>
---	----------------------------------	--	---

			<p>ошибок – 9-10 баллов;</p> <p>2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
--	--	--	---

<p>ОПК-1, 5, 8; ПК 1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 14, 15, 16, 17, 25, 34</p>	<p>Этап формирования умений.</p>	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p>
<p>ОПК-1, 5, 8; ПК 1, 2, 3, 4, 6, 7, 11, 14, 15, 16, 17, 25, 34</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта.</p>	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные</i></p>	<p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до</p>

45

		<p><i>ситуации и т.д.)</i></p> <p>Решение практических заданий, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.</p>	<p>конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.</p>
--	--	---	--

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Вопросы для проведения зачета

Теоретический блок вопросов:

1. Административные экономические и социально-психологические методы управления персоналом.
 2. Актуальность управления персоналом.
 3. Аспекты процесса кадрового планирования.
 4. Виды кадрового планирования.
 5. Виды кадровой политики.
 6. Государственная кадровая политика и кадровая политика организации. 7. Инструментарий 3-х функциональных групп: профессионализм, заинтересованность, целеориентированность.
 8. Кадровая политика как основа целенаправленного формирования системы управления персоналом.
 9. Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом.
 10. Контроль за реализацией кадровой политики.
 11. Концепция кадровой политики и стратегическое управление персоналом.
 12. Место “управления персоналом” в системе современных наук.
 13. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
 14. Методология науки “управление персоналом”.
 15. Методы построения системы управления персоналом.
 16. Необходимость разработки и осуществления кадровой политики, ее составные элементы: организационно-штатная политика, информационная политика, финансовая политика, политика развития персонала.
- 46
17. Объект и предмет управления.
 18. Организационная структура системы управления персоналом.
 19. Организация выполнения планов.
 20. Организующая схема персонала.
 21. основополагающие документы разработки философии организации. 22. Основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом.
 23. Основы планирования, создания и реализации проектов в области управления персоналом.
 24. Понятие “персонала” и его классификация.
 25. Понятие “управление персоналом”.
 26. Понятие планирования как последовательной функции управления. 27. Понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом.
 28. Предназначение кадрового планирования.
 29. Принципы планирования.
 30. Принципы построения системы управления персоналом.
 31. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом. 32. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом организации.
 33. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. 34. Российская специфика формирования философии управления персоналом. 35. Современная концепция управления персоналом.
 36. Создание и реализация проектов в области управления

- персоналом. 37. Стили управления персоналом.
38. Сущность и задачи, закономерности, цели и функции управления персоналом. 39. Сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом
40. Сущность философии управления персоналом.
41. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.
42. Управление как целенаправленная деятельность людей.
43. Философские принципы предприятия нового типа.
44. Характеристика разновидностей философии управления персоналом. 45. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира
46. Цели и задачи кадрового планирования.
47. Цели, функции и оргструктура системы управления персоналом.
48. Анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
49. Анализ настоящих и будущих потребностей в кадрах.
50. Анализ отклонений и разработка мероприятий по корректировке планов. 51. Анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.
52. Базовые принципы кадровой стратегии.

Аналитическое задание (*проблемные ситуации*):

5. Административные экономические и социально-психологические методы управления персоналом.
6. Актуальность управления персоналом.
7. Аспекты процесса кадрового планирования.
8. Виды кадрового планирования.
9. Виды кадровой политики.
10. Государственная кадровая политика и кадровая политика организации. 11. Инструментарий 3-х функциональных групп: профессионализм, заинтересованность, целеориентированность.
12. Кадровая политика как основа целенаправленного формирования системы управления персоналом.
13. Кадровое, делопроизводственное, информационное, техническое, нормативно методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. 14. Контроль за реализацией кадровой политики.
15. Концепция кадровой политики и стратегическое управление персоналом.
16. Место “управления персоналом” в системе современных наук.
17. Место кадрового планирования в системе управления персоналом.
18. Методология науки “управление персоналом”.
19. Методы построения системы управления персоналом.
20. Необходимость разработки и осуществления кадровой политики, ее составные элементы: организационно-штатная политика, информационная политика, финансовая политика, политика развития персонала.
21. Объект и предмет управления.
22. Организационная структура системы управления персоналом.
23. Организация выполнения планов.
24. Организующая схема персонала.
25. Основополагающие документы разработки философии организации. 26. Основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом.
27. Основы планирования, создания и реализации проектов в области управления

- персоналом.
28. Понятие “персонала” и его классификация.
 29. Понятие “управление персоналом”.
 30. Понятие планирования как последовательной функции управления. 31. Понятие функционально-целевой модели системы управления организации и место в ней управления персоналом.
 32. Предназначение кадрового планирования.
 33. Принципы планирования.
 34. Принципы построения системы управления персоналом.
 35. Принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом. 36. Принципы, характеризующие требования к формированию системы управления персоналом организации.
 37. Распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования. 38. Российская специфика формирования философии управления персоналом. 39. Современная концепция управления персоналом.
 40. Создание и реализация проектов в области управления персоналом. 41. Стили управления персоналом.
 42. Сущность и задачи, закономерности, цели и функции управления персоналом. 43. Сущность и этапы организационного проектирования системы управления персоналом
 44. Сущность философии управления персоналом.
 45. Теоретико-философские и концептуальные основы управления персоналом.
 46. Управление как целенаправленная деятельность людей.
 47. Философские принципы предприятия нового типа.
 48. Характеристика разновидностей философии управления персоналом. 49. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира
 50. Цели и задачи кадрового планирования.
 51. Цели, функции и оргструктура системы управления персоналом.

48

52. Анализ конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала
53. Анализ настоящих и будущих потребностей в кадрах.
54. Анализ отклонений и разработка мероприятий по корректировке планов. 55. Анализ соответствия кадровой политики и стратегии организации, выявление проблем в кадровой работе, оценка кадрового потенциала.
56. Базовые принципы кадровой стратегии.
57. Виды, формы и методы обучения персонала.
58. Внутренние и внешние источники привлечения работников в организацию: преимущества и недостатки.
59. Движение (ротация) кадров.
60. Детализованные перечни задач кадрового контроллинга.
61. Документирование соблюдения трудовых и социально-правовых норм.
62. Информационная поддержка кадрового планирования.
63. Источники покрытия затрат на персонал в рыночных условиях.
64. Командообразование как основной фактор ориентированности персонала на цели организации.
65. Концепции обучения квалифицированных кадров.
66. Координация целеполагания, планирования, контроля и информации.
67. Методики отбора кадров.
68. Методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала.
69. Направления трудовой адаптации.
70. Объект и субъект кадровой стратегии.

71. Оперативный план работы с персоналом.
72. Определение сроков и условий набора.
73. Оптимизация использования персонала в организации.
74. Основные функции службы управления персоналом организации.
75. Основы организации работы с кадровым резервом.
76. Основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом.
77. Основы тестирования.
78. Основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала.
79. Отличие подбора персонала от отбора персонала.
80. Оценка соответствия предъявляемым требованиям
81. Оценка эффективности текущей деловой оценки персонала.
82. Оценка достигнутых результатов, включая оценку способов их достижения.
83. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
84. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
85. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
86. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
87. Планирование безопасности персонала и заботы о нем.
88. Планирование высвобождения или сокращения персонала.
89. Планирование расходов на персонал.
90. Показания для проведения медицинского осмотра.
91. Получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала.
92. Понятие и этапы деловой карьеры.
93. Предварительная отборочная беседа.

49

94. Принципы командообразования: целеориентированность, бесконфликтность, эффективное лидерство, правильная оргполитика.
95. Принципы формирования кадровой политики организации.
96. Проведение собеседования менеджером по найму.
97. Проверка рекомендаций и послужного списка.
98. Профессиональная компетентность персонала как объект стратегического управления.
99. Процедуры и методы контроля деятельности персонала.
100. Процедуры и методы оценки деятельности персонала.
101. Разработка и внедрение программ и процедур подбора и отбора персонала.
102. Разработка и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.
103. Разработка общих принципов кадровой политики, определение приоритетов целей.
104. Связь стратегии управления персоналом с общей стратегией предприятия.
105. Современные стратегии управления персоналом.
106. Содержание заявлений и анкет.
107. Создание и поддержка системы движения кадровой информации.
108. Состав и предназначение основных подразделений службы управления персоналом организации
109. Социальная эффективность управления персоналом организации.
110. Способы получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.
111. Стратегическое, тактическое и оперативное кадровое планирование.
112. Структура затрат на персонал.

113. Структура, принципы и порядок формирования резерва.
114. Сущность и виды профориентации и адаптации персонала.
115. Сущность и структура затрат на персонал.
116. Сущность стратегии управления персоналом.
117. Технологии текущей деловой оценки персонала.
118. Технологии управления компетенциями.
119. Укрупненная классификация расходов на персонал.
120. Управление нововведениями в кадровой работе.
121. Участие кадрового контроллинга в кадровом планировании.
122. Факторы, влияющие на кадровую политику в целом, содержание и специфику конкретных программ и кадровых мероприятий: факторы внутренней среды, факторы внешней среды.
123. Фиксация результатов кадрового планирования.
124. Формы профориентационной работы.
125. Цели и виды адаптации.
126. Цели и виды карьеры.
127. Цели и задачи реализации кадровой стратегии.
128. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала.
129. Цель и задачи профориентации.
130. Экономическая эффективность управления персоналом организации.

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

50

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под

редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

6.2. Дополнительная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>
2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455029>
3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458>
4. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450139>
5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>
6. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. —

51

Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452643>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ

Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины Освоение обучающимся учебной дисциплины «Управление персоналом» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий.

52

Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем. С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку: знакомит с новым учебным материалом;

разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;

систематизирует учебный материал;

ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;

ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной

работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к

самостоятельной работе по дисциплине (модулю»).

Подготовка к экзамену/зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. MicrosoftOffice

9.3. Информационные справочные системы

Обучающиеся по программе Управление персоналом в университете имеют доступ к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочникам:

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ

2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.

		образовательных, научно образовательных, культурно просветительских и	
--	--	---	--

		информационно-аналитических ресурсов.	
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Управление персоналом организации**» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом** используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом). **Помещения для самостоятельной работы обучающихся:** оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Управление персоналом организации**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Управление персоналом организации**» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «**Управление персоналом организации**» предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «**Управление персоналом организации**» предусматривают

классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, тестирование, презентация, форум и др.).

В рамках учебной дисциплины **«Управление персоналом организации»** предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

56

Лист регистрации изменений


№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020

57



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова


«15» мая 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕХНОЛОГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

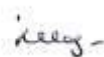
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «Технологии управления персоналом» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 14.12.2015 года №1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «Управление персоналом».

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе:
к.и.н., доцент, зав. кафедрой управления персоналом и кадровой политики А.В. Мельничука;
к.и.н., доцента, доцента кафедры управления персоналом и кадровой политики С.А. Макушкина

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент



И.Г.Шадская

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета управления
д-р соц. наук, профессор



Д.К. Танатова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

Проректор по учебной работе, зав.кафедрой экономики ЧУ ВО "Московская гуманитарно-техническая академия", кандидат экон. наук, доцент



Д.М. Новикова

(подпись)

И.о. заведующего кафедрой менеджмента и административного управления РГСУ, кандидат филос. наук, доцент



М.С. Козырев

(подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	5
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	5
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	7
3. Содержание учебной дисциплины.....	8
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения.....	8
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения.....	11
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине.....	14
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине.....	51
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.....	51
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	51
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	53
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	57
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	69
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.....	69
6.1. Основная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.2. Дополнительная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	71
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	72
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	73
9.1. Информационные технологии.....	73
9.2. Программное обеспечение.....	73
9.3. Информационные справочные системы.....	73
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	75
11. Образовательные технологии.....	75
Лист регистрации изменений.....	76

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний о теории управления персоналом, основах современной философии и концепций управления персоналом, сущности, закономерностях и задачах управления персоналом, о системе управления персоналом организации, планировании кадровой работы в организации, технологиях управления персоналом и его развития с последующим применением в профессиональной сфере и привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи (в сфере организационно-управленческой, экономической, информационно-аналитической; социально-психологической; проектной деятельности):

Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Обладать знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

Обладать знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике

Обладать знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Обладать знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике

Обладать умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени

Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при

различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина «**Технологии управления персоналом**» реализуется в **базовой** части основной профессиональной образовательной программы «**Управление персоналом**» по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат)** очной и заочной форм обучения.

Изучение учебной дисциплины «**Технологии управления персоналом**» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Экономическая теория», «Управление персоналом организации», «Технологии самоорганизации и эффективного взаимодействия».

Изучение учебной дисциплины «**Технологии управления персоналом**» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Управление социальным развитием персонала организации», а также при выполнении учебно-исследовательских аналитических работ и выпускной квалификационной работы.

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных** компетенций: ОПК-6, 8; ПК- 3, 4, 6, 19, 20, 21, 22, 36 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «**Управление персоналом**» по направлению подготовки «**38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат)**».

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-6	Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знать: основы культуры мышления, основы экономического анализа информации
		Уметь: обобщать и проводить экономический анализ информации, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
		Владеть: навыками к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОПК-8	Обладать знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и	Знать: основные нормативные правовые документы в области управления персоналом
		Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов в области управления персоналом
		Владеть: навыками использования правовых норм в управлении персоналом, алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты

	экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
		Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала
		Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме
ПК-4	Обладать знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала
		Уметь: формировать системы трудовой адаптации персонала
		Владеть: навыками разработки и ведения программ трудовой адаптации
ПК-6	Обладать знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала
		Уметь: управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать обучение персонала на практике
		Владеть: навыками организации работы с кадровым резервом и методами обучения персонала
ПК-19	Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки	Знать: основы профессионального развития персонала
		Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала
		Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и

	результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-20	Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
		Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала
		Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-21	Обладать знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Знать: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения и работы с кадровым резервом
		Уметь: оценивать качество обучения, управления карьерой, работы с кадровым резервом
		Владеть: навыками оценки служебно-профессионального продвижения
ПК-22	Обладать умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Знать: основы формирования бюджета затрат на персонал
		Уметь: формировать бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и контролировать использование рабочего времени
		Владеть: навыками формирования бюджета затрат на управление персоналом
ПК-36	Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
		Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
		Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 21 зачетные единицы.

Очная форма

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		4	5	6	7	
Аудиторные учебные занятия, всего	220	64	64	64	28	
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						

Учебные занятия лекционного типа	110	32	32	32	14	
Учебные занятия семинарского типа	110	32	32	32	14	
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	410	152	98	116	44	
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	181	70	40	52	19	
Выполнение практических заданий	187	70	46	52	19	
Рубежный текущий контроль	42	12	12	12	6	
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	126	зачет	экзамен 54	экзамен 36	экзамен 36	
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	21	6	6	6	3	

Заочная форма

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7	8	
Аудиторные учебные занятия, всего	56	16	16	16	8	
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	28	8	8	8	4	
Учебные занятия семинарского типа	28	8	8	8	4	
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	664	191	191	191	91	
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	305	88	88	88	41	
Выполнение практических заданий	317	91	91	91	44	
Рубежный текущий контроль	42	12	12	12	6	
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	36	экзамен 9	экзамен 9	экзамен 9	экзамен 9	
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	21	6	6	6	3	

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 756 часов.

Объем самостоятельной работы – 410 часов.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
Модуль 1 Маркетинг и технологии найма персонала (семестр 4)						
Раздел 1.1 Маркетинг персонала в организации	36	26	10	6	4	0
Раздел 1.2. Маркетинг персонала на внешнем рынке труда	36	26	10	6	4	0
Раздел 1.3. Анализ современного рынка труда РФ и проблемы найма	36	24	12	6	6	0
Раздел 1.4. Современные способы набора персонала	36	24	12	6	6	0
Раздел 1.5. Рекрутмент как современный подход к найму персонала	36	26	10	4	6	0
Раздел 1.6. Технологии найма и работы с кандидатом в рекрутменте	36	26	10	4	6	0
Общий объем, часов	216	152	64	32	32	0
Форма промежуточной аттестации	зачет					
Модуль 2 Технологии адаптации и развития персонала (семестр 5)						
Раздел 2.1. Технологии адаптации персонала	36	26	10	6	4	0
Раздел 2.2. Методика проведения адаптации	36	26	10	6	4	0
Раздел 2.3. Построение процесса адаптации персонала, опыт зарубежных государств в сфере адаптации персонала	36	24	12	6	6	0
Раздел 2.4. Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации	36	24	12	6	6	0
Раздел 2.5. Факторы	36	26	10	4	6	0

профессионального развития персонала						
Раздел 2.6. Основы деловой оценки, адаптации и высвобождения персонала	36	26	10	4	6	0
Общий объем, часов	216	152	64	32	32	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					
Модуль 3 Технологии обучения и аттестации персонала (семестр 6)						
Раздел 3.1. Теории обучения и образовательные технологии	36	26	10	6	4	0
Раздел 3.2. Анализ опыта зарубежных стран в развитии системы профессионального обучения персонала	36	26	10	6	4	0
Раздел 3.3. Моделирование процесса обучения и определение содержания программ обучения, меры по реорганизации системы внутрипроизводственного обучения персонала	36	24	12	6	6	0
Раздел 3.4. Пути интенсификации процесса профессионального обучения персонала, оценка эффективности профессионального обучения	36	24	12	6	6	0
Раздел 5. Современные технологии аттестации персонала	36	26	10	4	6	0
Раздел 3.6. Управление развитием персонала	36	26	10	4	6	0
Общий объем, часов	216	152	64	32	32	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					
Модуль 4 Бюджетирование управления персоналом (семестр 7)						
Раздел 4.1. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом	36	26	10	6	4	0
Раздел 4.2. Формирование бюджета управления персоналом	36	28	8	4	4	0
Раздел 4.3 Оплата труда персонала	36	26	10	4	6	0

Общий объем, часов	108	80	28	14	14	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 864 часов.

Объем самостоятельной работы – 799 часов.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
Модуль 1 Маркетинг и технологии найма персонала (семестр 5)						
Раздел 1.1 Маркетинг персонала в организации	36	34	2	2	0	0
Раздел 1.2. Маркетинг персонала на внешнем рынке труда	36	34	2	2	0	0
Раздел 1.3. Анализ современного рынка труда РФ и проблемы найма	36	32	4	2	2	0
Раздел 1.4. Современные способы набора персонала	36	32	4	2	2	0
Раздел 1.5. Рекрутмент как современный подход к найму персонала	36	34	2	0	2	0
Раздел 1.6. Технологии найма и работы с кандидатом в рекрутменте	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	216	200	16	8	8	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					
Модуль 2 Технологии адаптации и развития персонала (семестр 6)						
Раздел 2.1. Технологии адаптации персонала	36	34	2	2	0	0
Раздел 2.2. Методика проведения адаптации	36	34	2	2	0	0
Раздел 2.3. Построение процесса адаптации	36	32	4	2	2	0

персонала, опыт зарубежных государств в сфере адаптации персонала						
Раздел 2.4. Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации	36	32	4	2	2	0
Раздел 2.5. Факторы профессионального развития персонала	36	34	2	0	2	0
Раздел 2.6. Основы деловой оценки, адаптации и высвобождения персонала	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	216	200	16	8	8	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					
Модуль 3 Технологии обучения и аттестации персонала (семестр 7)						
Раздел 3.1. Теории обучения и образовательные технологии	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.2. Анализ опыта зарубежных стран в развитии системы профессионального обучения персонала	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.3. Моделирование процесса обучения и определение содержания программ обучения, меры по реорганизации системы внутрипроизводственного обучения персонала	36	32	4	2	2	0
Раздел 3.4. Пути интенсификации процесса профессионального обучения персонала, оценка эффективности профессионального обучения	36	32	4	2	2	0
Раздел 5. Современные технологии аттестации персонала	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.6. Управление развитием персонала	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	216	200	16	8	8	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					
Модуль 4 Бюджетирование управления персоналом (семестр 8)						

Раздел 4.1. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом	36	34	2	2	0	0
Раздел 4.2. Формирование бюджета управления персоналом	36	32	4	2	2	0
Раздел 4.3 Оплата труда персонала	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	108	100	8	4	4	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине по очной форме обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 Маркетинг и технологии найма персонала (семестр 4)								
Раздел 1.1 Маркетинг персонала в организации	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.2. Маркетинг персонала на внешнем рынке труда	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.3. Анализ современного рынка труда РФ и проблемы найма	24	11	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	11	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.4. Современные способы набора персонала	24	11	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	11	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.5. Рекрутмент как современный подход к найму персонала	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.6. Технологии найма и работы с кандидатом в рекрутменте	26	12	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	12	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Общий объем, часов	152	70		70		12		0
Форма промежуточной аттестации		зачет						
Модуль 2 Технологии адаптации и развития персонала (семестр 5)								
Раздел 2.1. Технологии адаптации персонала	26	7	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	8	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.2. Методика проведения адаптации	26	7	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	8	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.3. Построение процесса адаптации персонала, опыт зарубежных государств в сфере адаптации персонала	24	6	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	7	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.4. Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации	24	6	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	7	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.5. Факторы профессионального развития персонала	26	7	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	8	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.6. Основы деловой оценки, адаптации и высвобождения персонала	26	7	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	8	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Общий объем, часов	152	40		46		12		54
Форма промежуточной аттестации		экзамен						
Модуль 3 Технологии обучения и аттестации персонала (семестр 6)								
Раздел 3.1. Теории обучения и образовательные технологии	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	6

Раздел 3.2. Анализ опыта зарубежных стран в развитии системы профессионального обучения персонала	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	6
Раздел 3.3. Моделирование процесса обучения и определение содержания программ обучения, меры по реорганизации системы внутрипроизводственного обучения персонала	24	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	8	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	6
Раздел 3.4. Пути интенсификации процесса профессионального обучения персонала, оценка эффективности профессионального обучения	24	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	8	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	6
Раздел 3.5. Современные технологии аттестации персонала	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	6
Раздел 3.6. Управление развитием персонала	26	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	6
Общий объем, часов	152	52		52		12		36
Форма промежуточной аттестации		экзамен						
Модуль 4 Бюджетирование управления персоналом (семестр 7)								
Раздел 4.1. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом	26	6	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	6	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	12
Раздел 4.2. Формирование бюджета управления персоналом	28	7	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	7	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	12

Раздел 4.3 Оплата труда персонала	26	6	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	6	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	12
Общий объем, часов	80	19		19		6		36
Форма промежуточной аттестации		экзамен						

Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине по заочной форме обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 Маркетинг и технологии найма персонала (семестр 5)								
Раздел 1.1 Маркетинг персонала в организации	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.2. Маркетинг персонала на внешнем рынке труда	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.3. Анализ современного рынка труда РФ и проблемы найма	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.4. Современные способы набора персонала	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2

Раздел 1.5. Рекрутмент как современный подход к найму персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 1.6. Технологии найма и работы с кандидатом в рекрутменте	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	200	88		91		12		9
Форма промежуточной аттестации		экзамен						
Модуль 2 Технологии адаптации и развития персонала (семестр 6)								
Раздел 2.1. Технологии адаптации персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.2. Методика проведения адаптации	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.3. Построение процесса адаптации персонала, опыт зарубежных государств в сфере адаптации персонала	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.4. Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 2.5. Факторы профессионального развития персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 2.6. Основы деловой оценки, адаптации и высвобождения персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	200	88		91		12		9

Форма промежуточной аттестации		экзамен						
Модуль 3 Технологии обучения и аттестации персонала (семестр 7)								
Раздел 3.1. Теории обучения и образовательные технологии	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.2. Анализ опыта зарубежных стран в развитии системы профессионального обучения персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.3. Моделирование процесса обучения и определение содержания программ обучения, меры по реорганизации системы внутрипроизводственного обучения персонала	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.4. Пути интенсификации процесса профессионального обучения персонала, оценка эффективности профессионального обучения	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 3.5. Современные технологии аттестации персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 3.6. Управление развитием персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	200	88		91		12		9
Форма промежуточной аттестации		экзамен						
Модуль 4 Бюджетирование управления персоналом (семестр 8)								
Раздел 4.1. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом	34	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	3

Раздел 4.2. Формирование бюджета управления персоналом	32	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	3
Раздел 4.3 Оплата труда персонала	34	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	Практический практикум	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	3
Общий объем, часов	100	41		44		6		9
Форма промежуточной аттестации		экзамен						

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)

Модуль 1 Маркетинг и технологии найма персонала

Цель: Обладать знанием основ маркетинга персонала организации и маркетингом персонала на внешнем рынке труда РФ, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, рекрутмента как современного подхода к найму персонала, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.

Перечень изучаемых элементов содержания: маркетинг персонала в организации, маркетинг персонала на внешнем рынке труда, анализ современного рынка труда РФ и проблемы найма, современные способы набора персонала, рекрутмент как современный подход к найму персонала, технологии найма и работы с кандидатом в рекрутменте.

Раздел 1.1. Маркетинг персонала в организации

Цель: определить сущность и содержание маркетинга персонала в организации, овладеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения ОПК-6

Перечень изучаемых элементов содержания: Факторы формирования маркетинга персонала. Основные подходы к маркетингу персонала. Сущность и функции маркетинга персонала на современном этапе. Классификация маркетинга персонала. Этапы маркетинга персонала и их характеристика. Определение потребности о персонале и кадровое планирование. Анализ поведения соискателей рабочих мест. Анализ поведения основных конкурентов. Поиск партнеров. Разработка стратегии маркетинга персонала организации. Комплекс маркетинга персонала организации. Товарная политика в маркетинге персонала. Ценовая политика в маркетинге персонале. Сбытовая политика в маркетинге персонала. Политика продвижения товара в маркетинге персонала. Внутренний маркетинг персонала. Сущность и принципы внутреннего маркетинга персонала. Основные инструменты реализации внутреннего маркетинга персонала. Пути реализации внутреннего маркетинга в отношении всего персонала и отдельных категорий работников.

Вопросы для самоподготовки:

1. Развитие маркетинга персонала в России.
2. Эволюция теоретических подходов к маркетингу персонала.
3. Создание и продвижение рабочих мест.
4. Оценка стоимости работника.
5. Технологии формирования персонал-имиджа компании.
6. Взаимодействие компаний-работодателей с кадровыми агентствами.
7. Взаимодействие компаний-работодателей с вузами.
8. Взаимодействие компаний-работодателей с Государственной службой занятости населения.
9. Поиск кандидатов на найм в Интернете.
10. Кадровая реклама.
11. Конкуренция между компаниями-работодателями на рынке труда.
12. Разработка стратегии внутреннего маркетинга персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.1

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.1:

1. Развитие маркетинга персонала в России.
2. Эволюция теоретических подходов к маркетингу персонала.
3. Создание и продвижение рабочих мест.
4. Оценка стоимости работника.
5. Технологии формирования персонал-имиджа компании.
6. Взаимодействие компаний-работодателей с кадровыми агентствами.
7. Взаимодействие компаний-работодателей с вузами.
8. Взаимодействие компаний-работодателей с Государственной службой занятости населения.
9. Поиск кандидатов на найм в Интернете.
10. Кадровая реклама.
11. Конкуренция между компаниями-работодателями на рынке труда.
12. Разработка стратегии внутреннего маркетинга персонала.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.2. Маркетинг персонала на внешнем рынке труда

Цель: научиться осуществлять маркетинг персонала на внешнем рынке труда, овладеть культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения ОПК-6

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность и факторы персонал-имиджа компании. Разработка персонал-имиджа компании. Инструменты формирования персонал-имиджа компании. Ошибки при формировании персонал-имиджа компании. Основные подходы к сегментации рынка труда. Сегментация потенциальных и реальных работников. Стратегии компаний по выбору целевого сегмента работников. Индивидуализированный маркетинг персонала на рынке труда. Сущность и направления маркетинговых исследований рынка труда. Методы сбора маркетинговой информации о рынке труда. Методика маркетингового исследования рынка труда. Организация и проведение маркетингового исследования рынка труда.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность и направления маркетингового исследования рынка труда.
2. Методы маркетингового исследования рынка труда.
3. Общая характеристика регионального рынка труда.
4. Этапы маркетингового исследования регионального рынка труда.
5. Технология маркетингового исследования регионального рынка труда.
6. Оценка потребности в профессиональном обучении незанятого населения на региональном рынке труда
7. Международный опыт взаимодействия государственных и частных структур занятости.
8. Формирование системы частных структур занятости в России.
9. Классификация частных структур занятости.
10. Общие профессионально-этические нормы деятельности сотрудников частных структур занятости.
11. Позитивные и негативные аспекты деятельности частных структур занятости.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.2

Форма практического задания: практический практикум

Примерный перечень тем практических заданий к разделу 1.2

Индивидуальный проект «Маркетинговое исследование регионального рынка труда»

Необходимо провести маркетинговое исследование регионального рынка труда (по выбору студента).

Общая цель исследования - оценить состояние регионального рынка труда и определить направления действий, которые будут способствовать расширению спроса на рабочую силу и обеспечат поддержку ее эффективного предложения в соответствии с потребностями рынка.

В основе исследования – сбор, обобщение и анализ вторичной информации по проблемам регионального рынка труда. Характер исследования – кабинетное, описательное.

Примерная структура исследования

1. Общая характеристика рынка труда.
2. Факторы, влияющие на рынок труда данного региона. (географические, социально-экономические, демографические и др.)
3. Качественные и структурные характеристики занятости.
4. Оценка потребности в работниках. Конкуренция на рынке труда
5. Безработица.
6. Уровень оплаты труда работников разных категорий.
7. Роль государственной службы занятости и частных структур занятости (кадровых агентств) в трудоустройстве населения.
8. Маркетинговые коммуникации, используемые организациями-работодателями при подборе персонала (интернет-ресурсы, печатные СМИ и др.)
9. Перспективы развития регионального рынка труда

При проведении маркетингового исследования рекомендуется использовать

- данные официальной статистики (Росстат, учреждения региональной статистики);
- данные органов государственной службы занятости;
- результаты социологических опросов работников разных категорий;
- результаты экспертных опросов по проблемам регионального рынка труда
- сведения, почерпнутые в интернете и региональных печатных СМИ (статьи о кадровой ситуации в регионе, сайты предприятий и др.)

В ходе исследования также могут быть использованы материалы Интернет-порталов (www.hh.ru, www.job.ru и др.)

Информация отбирается за репрезентативный период времени, который составляет два-три года. Такие данные позволяют отследить динамику развития рынка и определить закономерности его развития.

Результаты маркетингового исследования представляются в форме отчета.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.3. Анализ современного рынка труда РФ и проблемы найма

Цель: научиться осуществлять анализ современного рынка труда РФ и решать возникающие проблемы найма в связи с изменением состояния рынка труда РФ ОПК-6, ОПК-8

Перечень изучаемых элементов содержания: Рынок труда и его характеристиками, внешние и внутренние рынки труда, сегментирование внешнего рынка труда, структура рынка труда в России, особенности использования информационных технологий в коммерческих структурах, занимающихся вопросами занятости населения, современные тенденции эволюции рынка труда, проблемы найма в современных условиях.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность рынка труда.
2. Модели рынка труда.
3. Факторы сегментации внешнего рынка труда.
4. Компоненты современного рынка труда.
5. Особенности рынка труда РФ.
6. Развитие информационных технологий.
7. Информационные поля.
8. Особенности рынка труда как информационного поля.
9. Модель рынка труда в условиях конкуренции.
10. Механизм регулирования рынка труда.
11. Проблемы найма при современном состоянии рынка труда РФ.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.3

Форма практического задания: эссе

Примерный перечень тем эссе к разделу 1.3

1. Рынок труда и его роль в функционировании современной экономики
2. Особенности формирования российского рынка труда
3. Трактовка различными экономическими школами узловых понятий рынка труда в современной экономической мысли
4. Основные факторы, влияющие на спрос на труд в российской экономике
5. Особенности японской, американской (США) и шведской моделей рынка труда (можно каждую отдельно)
6. Легальный и нелегальный рынки труда в России: причины существования и развития
7. Прогноз развития рынка труда в России
8. Основные показатели, характеризующие состояние рынка труда в России
9. Состояние и развитие трудовых ресурсов в РФ
10. Миграция и ее влияние на рынок труда и занятость населения
11. Современные особенности миграционных потоков в России
12. Совершенствование деятельности центров занятости населения в РФ

13. Развитие инфраструктуры рынка труда: проблемы и противоречия
14. ЧАЗ на российском рынке труда
15. Влияние МОТ на регулирование процессов на рынке труда в России
16. Структура занятости в России и перспективы ее изменения (отраслевая, профессионально-квалификационная, образовательная)
17. Основные направления государственного регулирования занятости населения
18. Безработица и ее роль в экономическом механизме рынка труда
19. Современные паттерны безработицы: посткризисный этап или восстановление
20. Социальная поддержка безработных: принципы и инструменты
21. Использование опыта зарубежных стран в области реализации государственной политики занятости
22. Социальная защита населения: современное состояние и направления реформирования
23. Региональные рынки труда
24. Особенности внутрифирменных рынков труда в различных отраслях российской экономики
25. Заемный труд на российском пространстве
26. Совершенствование технологий прогнозирования процессов на рынке труда.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.4. Современные способы набора персонала

Цель: рассмотреть методы определения потребности в кадрах, современные способы набора персонала ПК-3

Перечень изучаемых элементов содержания: определение потребности в кадрах, формулирование требований к кандидатам, требований к должностям с учетом опережающего развития организации, способы поиска и привлечения персонала, способы специфического привлечения персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Методы расчета потребности в кадрах.
2. Модель рабочего места.
3. Построение профессиограммы на основе профессиографического анализа.
4. Правила определения требований к кандидатам на должность руководителей.
5. Схема оценки индивидуальных способностей.
6. Формирование иерархии потребностей организации в кадрах.
7. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации.
8. Активные методы набора кадров.
9. Вербовка персонала.
10. Способы специфического привлечения персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.4

Форма практического задания: практический практикум

Примерные практические практикумы к разделу 1.4

Задание 1.

На предприятие были приняты 2 новых сотрудника - архитектор и инженер, который был назначен непосредственным руководителем архитектора. Они разместились в одном кабинете. Через некоторое время между ними начались конфликты. Оба составили объяснительные записки, из которых следовало, что инженер всячески навязывает своё мнение другому, даже запрещает ему пользоваться некоторый

оргтехникой. После 4 конфликтных ситуаций, архитектор решил уволиться. Руководитель не мог потерять такого ценного сотрудника, и решил разобраться в ситуации.

Что необходимо было сделать?

Задание 2

В отделе торговли сотрудники начали хуже выполнять свои обязанности после того, как был назначен новый начальник отдела. Начальник, поняв, что сотрудники не видят в нем руководителя решил оштрафовать всех и пригрозить увольнением, если подобное повторится. После месяца активной работы сотрудники опять расслабились. Начальник отдела не мог уволить всех, так как они были ценными сотрудниками.

Правильно ли поступил начальник отдела? Что бы вы сделали на его месте?

Задание 3

В недавно открытой компании все сотрудники работают очень хорошо, вкладываются на 100%, но по плану в ближайший месяц должна быть проверка и надо еще поднажать.

Как можно стимулировать сотрудников не имея на данный момент денежных средств?

Задание 4

В структурном подразделении работала женщина, вклад которой в работу фирмы был неоценим. У неё случилось несчастье, ей пришлось уволиться, чтобы ухаживать за больной матерью. Она уехала в другой город, а через 2 года, когда мать поправилась, вернулась обратно. Она решила попробовать вернуться на прежнее место, руководитель принял её очень тепло и обещал вернуть ей работу. Хотя её позиция уже была занята, руководитель решил, в счёт её зарплаты урезать зарплаты сотрудников подразделения на 1000р. Сотрудники стали жаловаться, но никаких результатов это не дало, и многие решили уволиться.

Как бы Вы поступили на месте руководителя?

Задание 5

Вы директор по персоналу крупного холдинга. Один из учредителей холдинга рекомендует взять на управляющую должность своего племянника – выпускника вуза без опыта работы. Ваши действия. Должен ли обладать директор по персоналу правом "вето" на прием? Ответ аргументируйте.

Задание 6

Ситуаций: Вы осуществляете набор новых сотрудников в компанию. Вам представили резюме кандидатов с рекомендациями. Как Вы будете осуществлять процесс проверки рекомендаций?

Задание 7

Задание. Разработайте перечень компетенций и определите уровень важности этих компетенций для различных видов работы, например: квалифицированных специалистов, менеджеров среднего звена, квалифицированных рабочих.

Задание 8

Ситуация. Российское представительство крупной международной компании. Входит в Топ-10 на международном рынке (сегмент достаточно узкий), имеет производство за рубежом, осуществляет продажи в России через разветвленную дилерскую сеть. В компанию пришел новый генеральный директор, стиль руководства которого коренным образом отличается от стиля его предшественника. Если раньше

указания спускались «сверху», нужно было проходить затяжные многоуровневые согласования и работу выполнять в точном соответствии с решениями начальства, то теперь следует обозначать проблему, предлагать пути ее преодоления и приступать к действиям.

Новый руководитель, экспат, (Экспат-человек с гражданством одной страны и работающий по контракту в другой стране.) не удовлетворен результатами и стилем работы персонала «По каждому мелкому вопросу ходят ко мне и спрашивают, как поступить, решений не принимают, предложений не выдвигают. Одним словом - болото». Многочисленные согласования, к которым привыкли за несколько лет работы с прежним руководителем, приводили к тому, что поставленные задачи либо решались с большим опозданием, либо о них окончательно забывали. Работа с дилерами, требующая оперативности, сводилась на нет, вследствие чего существенно снизились объемы продаж. Сотрудники, наблюдающие за действиями непосредственных начальников, окончательно потеряли интерес к своим обязанностям. Об инициативе не могло быть и речи. Служба маркетинга фактически перестала выполнять свои функции (изучение, анализ рынка) и не давала рекомендаций по формированию рекламной политики и поддержке продаж. Блеклая невыразительная реклама, слабая подготовка продавцов в салонах дилеров - все это повлекло потерю известности продукции на российском рынке.

Прежний руководитель был отозван с должности до окончания срока контракта. Сложившаяся ситуация не могла устроить пришедшего ему на смену динамичного активного управленца, которому было необходимо провести преобразования в кадровом составе так, чтобы не парализовать окончательно функционирование представительства.

Итак, проблема - результатом старого стиля работы стало снижение объемов продаж в России; задача - сменить топов на эффективных менеджеров, сохранить хорошо работающих сотрудников; сложности - избежать «революционных перемен», при этом обеспечить качественную повседневную деятельность и не допустить возникновения в коллективе излишней напряженности.

Уже после завершения проекта генеральный директор сказал; «Я в первый же день понял, что менять нужно всех, но я также осознавал, что не могу уволить всех заместителей сразу». Вариантов решения было немного:

1 Объявить о предстоящей смене части руководителей, провести оценку персонала зарекомендовавшими себя методиками, начать подготовку кадрового резерва, поместить объявления о вакансиях на рабочих сайтах и подобрать новых менеджеров. Плюс решения - высокая скорость изменений. Минусы - нервозность в коллективе, возможность утеки информации к конкурентам, непредсказуемость поведения топов, если они почувствуют, что под ними «закачалось кресло», вероятность ухода значительной части сотрудников, в том числе ценных, перспективных и работоспособных.

2 Не разглашать информацию о грядущих преобразованиях, «прощупать» рынок кандидатов и плавно перейти к смене неэффективных управленцев. Плюсы - спокойствие в коллективе, появление времени для плановой подготовки замены топам из числа работающих в представительстве сотрудников или поиска внешних кандидатов, конфиденциальность. Минусы - неопределенно длительное время на реализацию преобразований, вероятность саботажа создания кадрового резерва, неутешительные финансовые показатели в течение всего периода изменений.

Задание.

Как сохранить работоспособную часть коллектива и заменить остальных, генеральный директор принял самостоятельно, без участия консультантов?

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.5. Рекрутмент как современный подход к найму персонала

Цель: рассмотреть основы рекрутмента, как коммерческой технология работы с персоналом, основы работы рекрутера, состояние рекрутмента в современной России
ПК-3

Перечень изучаемых элементов содержания: рекрутмент в системе управления персоналом организации, этапы услуги «Рекрутмент».

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие рекрутинга.
2. Цели и задачи рекрутинга.
3. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговой деятельности.
4. Этапы процесса рекрутинга.
5. Информационное обеспечение процесса рекрутинга.
6. Требования к рекрутеру.
7. Кодекс делового поведения рекрутинговых агентств.
8. Правовое обеспечение рекрутинговой деятельности
9. Рекрутинговый бизнес в России.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.5

Форма практического задания: кейс-задание

Примерные темы кейс-заданий к разделу 1.5

Задание 1.

Ситуация. Руководители подразделений производственной компании поставили задачу службе персонала: нанять новых сотрудников - экономиста, конструктора и нескольких штамповщиков. Работники были подобраны и приняты на должности. Через некоторое время выяснилось, что высшее руководство планирует установить оборудование, которое заменит неквалифицированный труд, а также приобрести специальные программы для увеличения скорости и эффективности работы конструкторов и экономистов. Однако в результате нововведений принятые сотрудники окажутся ненужными.

Задание.

Что делать, чтобы избежать подобных ситуаций в будущем?

Задание 2.

Ситуация. Представьте, что вы работаете в компании, по оказанию консалтинговых услуг, несколько лет менеджером по подбору персонала. Однако недавно ваш непосредственный руководитель уволился по семейным обстоятельствам (необходим был уход за женой после операции за границей) и он не успел подобрать человека себе на замену. Новый генеральный директор компании поставил вам задачу - найти себе начальника.

Задание.

С чего следует начать?

Задание 3.

Ситуация. HR-руководитель решает уволиться из компании после появления в ее руководстве новых топ-менеджеров.

Этому предшествовали следующие события. HR-директор проработала в компании около трех лет. Пришла в организацию в качестве единственного менеджера по персоналу в подчинение главному бухгалтеру. Вела все направления -от кадрового делопроизводства до подбора сотрудников. Прежде не имела опыта работы в HR-службах: была

экономистом и бухгалтером. Образование - экономическое. Возраст - немного за тридцать.

Штат компании за последний год расширился с 60 до 80 человек. Текучесть кадров невысокая. Оценка персонала не проводится, обучение - редко, силами внешних провайдеров. HR-специалист в основном была занята подбором, а не делопроизводством, и считала одной из своих главных заслуг качественное закрытие вакансий, тем не менее, сотрудничает и с кадровыми агентствами.

Около года назад на предприятии сменился генеральный директор. После его прихода HR-менеджер перешла в подчинение исполнительному директору, оклад увеличен с 40 до 60 тыс. рублей, ей в помощь взят еще один сотрудник - менеджер по подбору персонала, изменено название должности - «руководитель отдела персонала» (вместо «менеджер по персоналу»). В дальнейшем предполагается введение позиции директора по персоналу с подчинением генеральному директору.

В команде «топов» происходят изменения. Принят на работу новый заместитель генерального директора, предполагается, что ему в ближайшее время будут переданы функции исполнительного директора, так как результаты работы занимающего эту должность сотрудника не устраивают генерального. Впервые в организации появилась должность руководителя отдела обучения. Руководитель отдела персонала принимала участие в подборе этих работников. Оба начальника пришли из крупных известных компаний.

Зарплаты всех нанятых руководителей значительно выше доходов сотрудников того же уровня. В конце года предполагается традиционное для предприятия ежегодное увеличение окладов, при утверждении которого учитывается мнение начальника кадрового отдела.

Руководитель отдела персонала извещает генерального директора о своем намерении уволиться, хотя не далее как три месяца назад поднимала вопрос о расширении обязанностей и полномочий, включении в штатное расписание должности директора по персоналу и получила от генерального предварительное согласие. Увольнение не конфликтное (генеральный директор неоднократно отмечал, что доволен качеством подбора кадров), но от предложения остаться в компании с повышением должности и зарплаты руководитель отдела персонала отказывается. Она не планирует поиск нового места работы как минимум в течение полугода, так как изменившиеся семейные обстоятельства позволяют ей длительное время не работать, не испытывая стесненности в средствах.

Генеральный директор совместно с руководителем отдела персонала оговаривают следующий порядок действий на время поиска нового главы HR-службы: до его выхода уходящая сотрудница работает 2-3 дня в неделю, при этом сохраняется ее прежняя зарплата. Она же вместе с подчиненным ей менеджером по подбору и специалистами кадрового агентства подыскивает нового человека на свое место.

Изредка собеседования с кандидатами проводит HR-руководитель, в основном - менеджер по подбору персонала, которая работает в компании менее полугода, причем по срочному (на 6 месяцев) контракту. До этого она была менеджером по подбору персонала в КА, клиентом которого являлась компания. После увольнения из КА несколько месяцев искала работу.

Необходимость в срочном контракте обусловлена тем, что активный найм персонала на следующий год в организации не запланирован, текучесть кадров невысока (на предприятии хорошие условия труда и соцпакет, полностью соблюдается ТК). Предполагается, что по окончании действия контракта будет решаться вопрос о заключении несрочного трудового договора с работницей либо о найме HR-специалиста иного профиля (менеджера по кадровому делопроизводству).

HR-руководитель постепенно самоустраняется от рассмотрения резюме и проведения собеседований. Вся работа по поиску кандидата, включая взаимодействие с

КА, переходит менеджеру по персоналу. Отобранные соискатели представляются генеральному директору.

Требования к кандидатам: высшее профильное или экономическое образование, владение английским языком на уровне не ниже upper intermediate, знание кадрового делопроизводства, методов поиска и отбора персонала, программы 1С.

Условия труда: зарплата от 80 до 100 тыс. рублей gross, ДМС, возможность пользоваться служебным автомобилем, тринадцатая зарплата.

При избыточном предложении на рынке труда HR-специалистов поиск не приносит результата. Вначале HR-руководитель, а затем менеджер по подбору отклоняют кандидатов с базовым психологическим, техническим, педагогическим образованием (как не соответствующим профилю), независимо от опыта и наличия дополнительного образования. Отказывают соискателям с подходящим опытом, но работавшим ранее в небольших компаниях по причине «там не может быть компетентных HR-ов». Сильных претендентов из крупных организаций тоже не берут с аргументацией «Им у нас будет мало места». Из 150 человек, резюме которых были обработаны кадровым агентством, формально соответствовали вакансии более двадцати кандидатов, из них были приглашены на собеседование около десяти. Одному из соискателей было сделано предложение о трудоустройстве, но тот его отклонил, так как получил совет от своего карьерного консультанта оставаться на прежнем месте работы.

Поиск нового HR-руководителя затягивается на три месяца. В конце концов, сотрудница, все еще занимавшая эту должность, пишет заявление об увольнении и через две недели уходит. За неделю до этого менеджер по подбору просит КА пригласить на собеседование одного из ранее отклоненных из-за неподходящего резюме кандидатов, который в итоге и становится новым HR-руководителем. Его принимают в срочном порядке накануне увольнения прежнего, и передачи дел фактически не происходит.

Задание.

Определите: каким должен быть «идеальный» процесс смены руководителя отдела персонала?

Задание 4.

Ситуация. Профиль деятельности – энергетическая компания. Численность персонала – 20 тыс. человек. Срок работы на рынке – 7 лет.

Молодая, энергичная, интенсивно развивающаяся организация, имеющая крепкий слаженный коллектив единомышленников, пришедших в энергетическую компанию из госструктуры и проработавших не одно десятилетие вместе. При подведении итогов прошедшего года обнаружилось, что сложнейшие амбициозные задачи, стоявшие перед предприятием в прошлом году, не были достигнуты. Причину этого компания видит в том, что большинство ее сотрудников – работники старше 40 лет, утратившие инициативность и способность к генерированию и внедрению инноваций. Причем организация активно взаимодействует с профильными учебными заведениями, предоставляет молодежи конкурентную зарплату и достаточно объемный соцпакет. HR-директор решила изучить проблему и выяснила, что молодые люди все-таки приходят в компанию, но большинство из них работают не более 6 месяцев, после чего увольняются по собственному желанию. Основная причина ухода – невозможность почувствовать себя нужным и востребованным специалистом в давно сработанном устойчивом трудовом коллективе компании.

Задание.

1 Сформировать у старших убеждение, что молодежь компании необходима, и дать им возможность почувствовать собственную значимость, наставляя «младших».

2 Показать молодым работникам перспективы развития и позволить им почувствовать собственную нужность уже сейчас через показ своих достижений. Причем акцент необходимо делать на работе со старшими, ведь именно их надо убедить свои плотные ряды разомкнуть и впустить молодежь.

Задание 5.

Ситуация. Характеристика организации:

- Профиль деятельности: продовольственная розничная сеть
- Численность персонала: более 50 тыс. человек
- Срок работы на рынке: 12 лет

Общая ситуация:

Компания – крупный продовольственный ритейлер на российском рынке. Ее стратегическая цель – стать лидером в области розничной торговли продуктов питания и непродовольственных товаров первой необходимости. Главным способом достижения обозначенной цели является постоянное увеличение числа торговых точек по всей стране с поглощением мелких павильонов, ларьков, рынков. В связи с этим существует постоянная потребность в притоке трудовых ресурсов, однако потенциальные работники (молодежь) не спешат выбирать торговые точки данного ритейлера в качестве места работы по причине негативного имиджа компании. Ходят слухи, что руководство магазинов (администраторы) неуважительно относится к рядовому персоналу, оказывает на него моральное давление. Система штрафов за малейшие провинности, ненормированный рабочий день (порой приходится работать сверх смены бесплатно) обуславливают дефицит кадров в компании, особенно кассиров и продавцов. Потребность в таких сотрудниках достигает 80%, что даже выше, чем в среднем по отрасли.

Таким образом, перед службой персонала стоят задачи: обеспечить постоянный приток рядового персонала и обратить внимание высшего руководства на основную причину текучести кадров – неэффективный стиль управления руководителей среднего звена.

Задание.

Что делать в данной ситуации?

Задание 6.

Ситуация. Наша строительная компания, вышла на рынок не давно (1 год назад). За это время мы хорошо себя проявили, что помогло нам выйти на новый уровень и выиграть тендер на много обещающий проект по застройке детскими площадками типа «Теремок» и «Кошкин Дом». Наша компания никогда не сталкивалась с таким большим фронтом работ, поэтому появилась необходимость в большом найме сотрудников.

Задание. Что должна выбрать наша компания 1) обратиться агентство по подбору персонала или нанять на временную работу рекрутера?

Задание 7.

Ситуация. В известной на рынке труда туристической компании «Глобалтур» в последнее время произошли некоторые изменения в её структуре. В связи с кризисом из организации ушло несколько ценных сотрудников. Руководитель совместно с рекрутером составили план поиска и отбора кандидатов на свободные вакансии.

Задание. С чего следует начинать поиск кандидатов? Необходим ли в данной ситуации стоп-лист?

Задание 8.

Ситуация. Еще в начале 1990-х годов, когда разваливалась система научных исследований в России, в НИИ из-за проблем с финансированием большая часть сотрудников уволилась. Чтобы НИИ не закрыли, руководство решило сдавать в аренду помещения института и на полученные средства содержать тех оставшихся работников, которые проводили небольшие исследования.

С подъемом российской экономики, в 2006–2007 гг., в НИИ начали поступать государственные, а потом и частные заказы. Для их выполнения требовались люди. Поэтому было принято решение привлечь на работу «бывших» сотрудников предпенсионного возраста и молодежь – студентов старших курсов и выпускников вузов. Поскольку руководство НИИ, ставшего теперь ОАО, не имело возможности поддерживать рыночный уровень зарплат, то дополнительный мотивационный пакет персонала строился по двум направлениям:

1. Для старшего поколения – свободный график, чуть больший, чем у других, доход, оплата путевок в ведомственный дом отдыха, медицинская страховка.
2. Для молодежи – получение материала для написания диплома или кандидатской, возможность приобрести знания и навыки на практике, гибкий график, позволяющий совмещать работу и учебу, участие в международных конференциях, стажировках.

За прошедший период компания стала кузницей кадров, «заточенных под себя». Но с наступлением кризиса 2008–2009 гг. упал объем заказов. Всем оставили минимальный оклад, что многих не устраивало. Поэтому большая часть сотрудников ушла в более прибыльные места.

В начале 2010 г. у компании появилась возможность по результатам тендера получить привлекательный, с точки зрения финансовых и творческих аспектов, долгосрочный заказ. Для его исполнения требуются квалифицированные специалисты, но представители старшего поколения уже не готовы работать в условиях «ударного труда», а молодые требуют другого подхода к оплате. Кроме того, есть риск того, что если им предложат больший доход «на стороне», они уйдут, а без них продолжение работы практически невозможно.

Задание.

Правильный выбор сотрудников способствует увеличению производительности, повышению прибыли и лояльности персонала. Неправильный же – обычно приводит к текучести кадров, потере заказов. Поэтому так важно не ошибиться с кандидатами на вакансии и способами их мотивации с первых дней работы. Определите, какими средствами можно обеспечить наличие нужных специалистов. Как стимулировать людей?

Задание 9.

Ситуация. Компания – крупный продовольственный ритейлер на отечественном рынке, стратегическая цель которого стать лидером в области розничной торговли продуктами питания и непродовольственных товаров первой необходимости. Данная цель реализуется посредством постоянного увеличения числа торговых точек по всей стране с поглощением и вытеснением мелких павильонов, ларьков, рынков. В связи с этим существует постоянная потребность в притоке линейных трудовых ресурсов, особенно продавцов и кассиров.

Задание.

Какие методы привлечения кандидатов будут эффективны в данной ситуации?

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.6. Технологии найма и работы с кандидатом в рекрутменте

Цель: рассмотреть технологию рекрутинга, презентацию кандидата внутреннему заказчику, технологии рекрутмента на завершающем этапе ПК-3

Перечень изучаемых элементов содержания: технология рекрутинга. Виды кадровых агентств. Лизинг персонала. Электронные биржи труда. Оформление заказа. Интервью с кандидатом. Интернет-рекрутинг: работа с форумами и блогами, размещение вакансий на корпоративном сайте. Зарубежный опыт рекрутинговой деятельности.

Вопросы для самоподготовки:

1. Услуги компаний в области рекрутмента.
2. Подбор персонала на топ-позиции и ключевых специалистов.
3. Подбор специалистов на линейные позиции при массовом наборе.
4. Интернет-технологии.
5. Виды кадровых агентств.
6. Кадровый лизинг.
7. Электронные биржи труда.
8. Построение взаимоотношений с государственными центрами занятости.
9. Аспекты работы хедхантеров.
10. Зарубежный опыт рекрутинговой деятельности.
11. Проблемы современного рекрутинга

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.6

Форма практического задания: кейс-задание

Примерные темы кейс-заданий к разделу 1.6

Задание 1.

Ситуация. Ваш кандидат прежде работал помощником менеджера в одном из крупнейших отделов его компании бывшего работодателя. Вам нужно получить описание его прошлого опыта на этой должности, а не гипотетические представления о том, как бы он поступил в тех или иных ситуациях, а также выяснить были ли ситуации когда его непосредственный руководитель не хотел соглашаться с какими-то предложениями или идеями кандидата.

Задание.

Какие вопросы вы бы задали собеседнику?

Задание 2.

Ситуация. Ваш кандидат прежде работал помощником менеджера в одном из крупнейших отделов его компании бывшего работодателя. Вам нужно получить описание его прошлого опыта на этой должности, а не гипотетические представления о том, как бы он поступил в тех или иных ситуациях, а также выяснить были ли ситуации когда его непосредственный руководитель не хотел соглашаться с какими-то предложениями или идеями кандидата.

Задание.

Как бы вы начали разговор, без опасности выдать намерения собеседника руководству?

Как бы вы уверили кандидата в полной конфиденциальности данной беседы?

Что бы вы сделали в случае если вы решили пригласить кандидата на личное интервью, но не готовы озвучивать конкретные цифры сейчас?

Задание 3.

Ситуация. Вы являетесь менеджером по персоналу в ювелирном доме «Айси» Вам необходимо срочно найти узко профильного сотрудника по работе с полудрагоценными камнями. Вы его нашли в другой компании, ваше начальство не смутил данный факт и вам поручили провести телефонное интервью с кандидатом. и. Говоря по телефону с ним и слушая его ответы он вас еще больше заинтересовал как потенциальный сотрудник, однако во время разговора он неожиданно начинает высказывать возражения:

— Меня и сейчас всё устраивает, так что я не считаю нужным рассматривать какие-либо новые предложения.

— откуда вы обо мне узнали (узнали мое имя)?

Задание.

Как бы вы продолжили работу с кандидатом?

Как бы восприняли его возражения, как бы объяснили наличие информации о нём?

Как бы убедили его продолжить общение и согласиться подумать о вашей позиции?

Задание 4.

Ситуация. Вы работает в кадров агентстве «Клио». Вы подготавливаете кандидата к первому личному интервью, так как рекрутер является звеном, связывающим работодателя и соискателя вы должны подготовить кандидата так, чтобы и соискатель, и заказчик остались максимально довольны.

Задание.

Какие задачи перед кандидатом вы бы поставили для достижения этих целей?

Задание 5.

Ситуация. Анна Николаевна только начала работать рекрутером в консалтинговом агентстве «ЭЛАРС».

Директор Компании «ЭлектроПром» Никольский А.И обратился в это агентство для поиска программиста. При личной встрече он обговорил с Анной Николаевной все требования к кандидату. Для лучшего понимания профессиональной области сотрудники компании «ЭлектроПром» прислали ей вопросы интервью с ответами, а также тест.

Во время собеседования один из кандидатов попросил дать ему вопросы, предстоящего интервью и теста для подготовки. Кандидат заверил, что он уже не первый раз прибегает к помощи данного агентства, при поиске работы и всегда получает вопросы заранее. Такой подход, по словам кандидата, выгоден всем, агентство получает хорошую репутацию, а он работу.

Задание.

- 1.) Стоит ли верить словам кандидата?
- 2.) Как правильно поступить в данной ситуации?
- 3.) Поможет ли повышение количество закрытых вакансий повысить престиж компании? Почему?

Задание 6.

Ситуация. HR-отдел получил директиву от головного офиса срочно найти для работы в отеле порядка 100 человек на различные позиции на летний период. Поскольку времени на традиционные поиски было мало, было решено бросить клич через социальные сети. Каково же было изумление рекрутеров, когда буквально в течение недели на них обрушилось более 60 тысяч резюме. Их все за лето даже прочитать невозможно! Ведь в отделе работает всего три человека. А удалить всю эту кучу резюме, не читая, нельзя – а вдруг там есть перспективные потенциальные кандидаты на постоянную работу, которых компания очень хотела бы видеть у себя.

Задание.

Перед отделом персонала встала дилемма – выбросить нельзя, но и целыми днями сидеть и читать резюме невозможно, другую работу никто не отменял. Что делать?

Задание 7.

Ситуация. Вы работаете в кадровом агентстве. Вам поручено найти садовника для местного миллиардера И.П. Синичкина. Вы связались по телефону с кандидатом, он ответил на звонок и подтвердил, что в данный момент ему удобно с вами разговаривать. Однако разговор он ведёт без энтузиазма, на вопросы отвечает неохотно. По его словам, на текущий момент зарплата и должность его устраивают.

Задание.

Что делать, чтобы заинтересовать кандидата в вашей позиции?

Задание 8.

Ситуация. Вы работаете менеджером персонала в детском саду «ЕЛЬ». У вас было назначен телефонный звонок, интересующему вас кандидату на должность старшего воспитателя группы детей 5-6 лет, кто-то снимает трубку, но вы не уверены, что это он, так как кандидат дал свой рабочий телефонный номер.

Задание.

Как бы вы определили личность снявшего трубку, не компрометируя кандидата?

Задание 9.

Ситуация. Вы работаете рекрутером в издательском доме «Маргоша». Вам поручено провести интервью с кандидатом. Вы заблаговременно забронировали переговорную комнату, кандидат пришел ровно в срок. Проводя собеседования, кандидат крайне хорошо описал свои профессиональные качества, ответил на квалификационные вопросы. Однако на вопрос о своих текущих обязанностях предпочёл не отвечать, стараясь перейти к обсуждению зарплаты.

Задание.

Стали бы вы настаивать на обсуждении его текущих обязанностей, если стали бы, то как?

Как бы вы отложили обсуждение денежных аспектов до личного интервью?

Что бы вы сделали, если бы кандидат продолжил бы настаивать на разъяснении возможной суммы заработной платы?

Задание 10.

Ситуация. Этот вторник грозил стать «черным» для Андрея Великанова, HR-директора компании по продаже элитной недвижимости. Все складывалось прекрасно до того звонка в 16.15. Звонок был от бывшего работодателя одного из недавно принятых сотрудников.

Оказалось, что умный и приятный IT-менеджер Валентин Данилкин, с которым Андрей лично проводил собеседование и которого принял в компанию, вовсе не так мил, как хочет казаться, и его увольнение с прежнего места было вызвано отнюдь не желанием найти лучшую и более интересную работу, а необходимостью. Ему просто указали на дверь. Как оказалось, Данилкин пытался шантажировать руководство: он требовал повышения заработной платы под угрозой раскрытия коммерческой информации, доступ к которой получил в силу выполнения им своих служебных обязанностей.

Задание.

И как теперь быть Андрей не представлял. Самый простой вариант – уволить Данилкина, но вдруг тот попытается отомстить компании? А главное, что теперь делать ему, Андрею? Это же он взял на работу такого нечистоплотного человека, он не увидел,

он не доработал. Это его ошибка, и, когда об это узнают, как будут реагировать, как к нему станут относиться?

Как HR-у поступить в данном случае, чтобы, с одной стороны, не навредить компании, а с другой – сохранить свое лицо, ведь этого сотрудника он сам и нанимал на работу?

Предложите свой алгоритм действий HR-а компании по обеспечению безопасности бизнеса.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Модуль 2 Технологии адаптации и развития персонала

Цель: Овладеть знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике; овладеть знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике

Перечень изучаемых элементов содержания: технологии адаптации персонала, методика проведения адаптации, построение процесса адаптации персонала, опыт зарубежных государств в сфере адаптации персонала, оценка эффективности процесса адаптации персонала организации, факторы профессионального развития персонала.

Раздел 2.1. Технологии адаптации персонала

Цель: рассмотреть технологии адаптации персонала ПК-4

Перечень изучаемых элементов содержания: Зарождение и становление понятие адаптации в науке управление персоналом организации. Подходы разных наук к определению понятия адаптации. Цель и задачи адаптации персонала. Классификация направлений адаптации личности в организации. Нормативно-правовые аспекты адаптации персонала. Физиологические особенности процесса адаптации и дезадаптации, ее этапы и уровни. Психологическая адаптация сотрудников в организации. Факторы, определяющие условия успешной психофизиологической адаптации новых сотрудников. Другие индивидуальные психофизиологические качества личности, влияющие на процесс адаптации. Проблема социально-психологической адаптации как междисциплинарное направление. Психологический и социальный аспекты современного понимания адаптации в естественных науках. Общая классификация разновидностей социально-психической адаптации личности. Характеристика адаптации сотрудника в контексте социальной активности личности. Социально-психологическая адаптация личности как субъект управленческой деятельности.

Вопросы для самоподготовки:

1. Зарождение и становление понятие адаптации в науке управление персоналом организации
2. Комплексный подход к классификации понятия адаптация
3. Группы факторов, детерминирующих процесс адаптации субъекта
4. Подходы разных наук к определению понятия адаптации
5. Цель и задачи адаптации персонала
6. Факторы реализации цели адаптации

7. Выгоды, получаемые организацией и работником с выстроенной системой адаптации
8. Классификация направлений адаптации личности в организации
9. Сущность производственной и внепроизводственной адаптации
10. Сущность профессиональной адаптации
11. Сущность психофизиологической адаптации
12. Сущность социально-психологической адаптации
13. Сущность организационно-административной адаптации
14. Сущность экономической адаптации
15. Сущность санитарно-гигиенической адаптации
16. Нормативно-правовые аспекты адаптации персонала
17. Физиологические особенности процесса адаптации и дезадаптации
18. Этапы психофизиологической адаптации
19. Уровни физиологической адаптации сотрудников
20. Психологическая адаптация сотрудников в организации
21. Особенности поведения женщины-руководителя
22. Факторы, влияющие на успешность адаптации
23. Факторы, определяющие условия успешной психофизиологической адаптации новых сотрудников
24. Личностные качества эффективного руководителя
25. Проблема социально-психологической адаптации как междисциплинарное направление
26. Психологический и социальный аспекты современного понимания адаптации в естественных науках
27. Общая классификация разновидностей социально-психической адаптации личности
28. Характеристика адаптации сотрудника в контексте социальной активности личности
29. Социально-психологическая адаптация личности как субъект управленческой деятельности

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.1

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.1:

1. Зарождение и становление понятия адаптация в науке управление персоналом организации.
2. Подходы разных наук к определению понятия адаптации.
3. Цель и задачи адаптации персонала.
4. Классификация направлений адаптации личности в организации.
5. Нормативно-правовые аспекты адаптации персонала.
6. Особенности адаптации разных категорий сотрудников. Матрицы адаптации.
7. Основы разработки и использования инноваций в адаптации персонала.
8. Физиологические особенности процесса адаптации и дезадаптации, ее этапы и уровни.
9. Психологическая адаптация сотрудников в организации.
10. Факторы, определяющие условия успешной психофизиологической адаптации новых сотрудников.
11. Индивидуальные психофизиологические качества личности, влияющие на процесс адаптации.

12. Психологический и социальный аспекты современного понимания адаптации в естественных науках.
13. Общая классификация разновидностей социально-психической адаптации личности.
14. Характеристика адаптации сотрудника в контексте социальной активности личности.
15. Социально-психологическая адаптация личности как субъект управленческой деятельности.
16. Особенности адаптации персонала на малых предприятиях.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.2. Методика проведения адаптации

Цель: рассмотреть методику проведения адаптации ПК-4

Перечень изучаемых элементов содержания: Воздействие корпоративного культурного архетипа на формы кадрового менеджмента. Влияние корпоративной культуры на технологии корпоративной адаптации. Организационная адаптация как составляющая процесса корпоративной адаптации. Организационное развитие как динамичный фактор корпоративной среды организации. Психофизиологические основы профессиональной деятельности. Профессионально важные качества личности как объект развития. Профессиональная самореализация личности. Профессиональная пригодность и профессиональный отбор сотрудников. Связь понятий «адаптация» и «профорентация». Адаптация в контексте динамики профессионального развития личности. Понятия «испытательный срок» и «адаптационный период». Особенности профессиональной деятельности личности. Основные этапы и результат профессиональной адаптации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Разновидности культурных архетипов в организации
2. Влияние корпоративной культуры на технологии корпоративной адаптации
3. Влияние типа организационной культуры на условия корпоративной адаптации кадрового менеджмента
4. Этапы организационной составляющей процесса трудовой адаптации
5. Организационное развитие как динамичный фактор корпоративной среды организации
6. Развитие организации по Х. Левитту
7. Типы организационных изменений
8. Особенности программ организационного развития
9. Психофизиологические основы профессиональной деятельности
10. Профессионально важные качества личности как объект развития
11. Профессиональные способности, сознание, мышление как человеческие ресурсы персонала организации
12. Профессиональная самореализация личности
13. Профессиональная пригодность сотрудников
14. Профессиональный отбор сотрудников
15. Связь понятий «адаптация» и «профорентация»
16. Адаптация в контексте динамики профессионального развития личности
17. Профессиональное самоопределение
18. Понятие «испытательный срок»
19. Понятие «адаптационный период»
20. Профессиональные качества личности сотрудника организации
21. Особенности адаптации различных категорий сотрудников организации
22. Основные этапы и результат профессиональной адаптации

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.2

Форма практического задания: кейс-задания

Примерное название кейс-заданий к разделу 2.2:

1. Кейс «Процент с продаж»
2. Кейс «Протеже»
3. Кейс «Важный выбор»
4. Кейс «Ключевая должность»
5. Кейс «Программное обеспечение»
6. Кейс «Секретарь»
7. Кейс «Путевка в жизнь»
8. Кейс «Непростая альтернатива»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.3. Построение процесса адаптации персонала, опыт зарубежных государств в сфере адаптации персонала

Цель: рассмотрение процесса построения адаптации, опыта зарубежных государств в сфере адаптации персонала ПК-4

Перечень изучаемых элементов содержания: Подходы, отражающие отношение руководства организации к системе адаптации. Участники процесса адаптации в организации и задачи по адаптации службы управления персоналом. Роль и задачи по адаптации непосредственного (линейного) руководителя и других участников адаптационного процесса. Уровни процесса адаптации новых сотрудников. Содержание управленческой деятельности и организация взаимодействия в адаптационном процессе. Содержание и порядок деятельности сотрудников предприятия по организации адаптации на подготовительном этапе. Содержание начального этапа адаптации нового сотрудника при вхождении в должность. Сопровождающий этап процесса адаптации нового сотрудника. Этап завершения испытательного срока и контроль качества его проведения. Наиболее популярные формы адаптации персонала в зарубежных компаниях. Особенности применения технологии коучинга в интересах адаптации сотрудников. Отечественный опыт наставничества: требования к наставникам и оценка их труда. Наставничество в форме кураторства. Технологии обучения на рабочем месте как мероприятия, способствующие адаптации новых сотрудников.

Вопросы для самоподготовки:

1. Подходы, отражающие отношение руководства организации к системе адаптации
2. Типы организаций по принципу их отношения к процессу адаптации
3. Участники процесса адаптации в организации
4. Задачи по адаптации службы управления персоналом
5. Роль и задачи по адаптации непосредственного (линейного) руководителя и других участников адаптационного процесса
6. Преимущества отношений наставничества-ученичества.
7. Наставник как ролевая модель
8. Уровни процесса адаптации новых сотрудников
9. Содержание управленческой деятельности и организация взаимодействия в адаптационном процессе
10. Содержание программы адаптации

11. Содержание и порядок деятельности сотрудников предприятия по организации адаптации на подготовительном этапе
12. Содержание начального этапа адаптации нового сотрудника при вхождении в должность
13. Сопровождающий этап процесса адаптации нового сотрудника
14. Этап завершения испытательного срока и контроль качества его проведения
15. Наиболее популярные формы адаптации персонала в зарубежных компаниях
16. Особенности применения технологии коучинга в интересах адаптации сотрудников
17. Взаимосвязь современного понимания наставничества с коучингом и различия между ними.
18. Сущность и цели коучинга.
19. Принципы коучинга.
20. Подготовка персонала к внедрению системы коучинга.
21. Достоинства применения коучинга в личной и профессиональной деятельности.
22. Отечественный опыт наставничества: требования к наставникам и оценка их труда
23. Наставничество в форме кураторства
24. Технологии производственной адаптации в организации
25. Адаптационные мероприятия, ориентированные на основные виды производственной адаптации

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.3

Форма практического задания: практический практикум

Примерные названия практических заданий к разделу 2.3:

1. Разработать план адаптации специалиста по подбору персонала
2. Разработать план адаптации специалиста по обучению персонала
3. Разработать план адаптации специалиста по оценке персонала
4. Разработать план адаптации специалиста по персоналу
5. Разработать план адаптации специалиста по развитию персонала
6. Разработать план адаптации специалиста по мотивации
7. Разработать план адаптации специалиста по адаптации персонала

Разработать план адаптации коучера

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.4. Оценка эффективности процесса адаптации персонала организации

Цель: рассмотреть методику оценки процесса адаптации персонала организации.

Перечень изучаемых элементов содержания: Отечественные подходы к оценке качества процесса адаптации в организации. Значение системы оценки адаптации в общей системе мониторинга при управлении персоналом организации. Способы оценки системы адаптации. Система оценки конечных результатов деятельности трудовых коллективов и отдельных работников как показатель качества адаптации. Оценка кандидатов при приеме на работу и взаимосвязь качества набора с последующим периодом адаптации. Методы оценки сотрудников на различных этапах процесса адаптации. Показатели эффективности технологий оценки сотрудников организации. Оценка затрат на адаптацию персонала. Определение издержек на персонал в период адаптации. Показатели успешности процесса адаптации. Критерии успешного прохождения испытательного срока. Основные причины снижения качества адаптационного процесса. Рекомендации по повышению эффективности процесса адаптации в организации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Подходы к оценке эффективности адаптации, характерные для российских компаний
2. Место оценки процесса адаптации в общей системе управления персоналом организации
3. Взаимоотношения системы оценки процесса адаптации с другими функциями управления персоналом.
4. Способы оценки системы адаптации
5. Система оценки конечных результатов деятельности трудовых коллективов и отдельных работников как показатель качества адаптации
6. Требования к оценочной персонал технологии
7. Оценка кандидатов при приеме на работу
8. Методы оценки персонала на этапе найма в организацию
9. Методы исследования степени адаптивности новых сотрудников в организации
10. Требования, предъявляемые к персонал – технологиям
11. Условия эффективной реализации персонал – технологий
12. Оценка затрат на адаптацию персонала
13. Показатели, используемые при оценке затрат на процесс адаптации
14. Методы оценки процесса адаптации
15. Определение издержек на персонал в период адаптации
16. Показатели успешности процесса адаптации
17. Критерии успешного прохождения испытательного срока
18. Объективные показатели оценки различных аспектов производственной адаптации
19. Субъективные показатели оценки различных аспектов производственной адаптации
20. Основные причины снижения качества адаптационного процесса
21. Рекомендации по повышению эффективности процесса адаптации в организации

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.4

Форма практического задания: кейс-задание

Примерное название кейс-заданий к разделу 4:

1. Кейс «Мужчина или женщина?»
2. Кейс «Молодой руководитель»
3. Кейс «Важное решение»
4. Кейс «Третий лишний»
5. Кейс «Стресс»
6. Кейс «Менеджер Юрий»
7. Кейс «Затруднительное положение»
8. Кейс «Перестройка»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.5. Факторы профессионального развития персонала

Цель: рассмотреть факторы профессионального развития персонала организации.

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность и содержание развития персонала организации. Типы и этапы карьеры. Основы планирования карьеры. Управление карьерой в организации. Кадровый резерв и его роль в системе управления

персоналом. Виды кадрового резерва и принципы его формирования. Основы формирования кадрового резерва. Работа с персоналом, зачисленным в кадровый резерв. Управление талантами. Технологии управления талантами. Сущность и содержание процесса обучения персонала. Классификация и характеристика методов обучения. Классификация и характеристика методов обучения. Перспективы развития профессионального обучения.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность и содержание развития персонала организации
2. Методы развития персонала
3. Виды карьеры и их характеристика
4. Модели карьеры
5. Виды трудовой карьеры и способы её формирования
6. Этапы карьеры
7. Планирование карьеры
8. Процесс управления карьерой
9. Политика управления карьерой
10. Кадровый резерв и его роль в системе управления персоналом
11. Цель и задачи кадрового резерва
12. Основные подходы к классификации кадрового резерва
13. Виды кадрового резерва
14. Планирование кадрового резерва
15. Принципы работы с кадровым резервом
16. Способы формирования кадрового резерва
17. Цели формирования кадрового резерва
18. Требования к подбору кандидатов в состав кадрового резерва
19. Формирования кадрового резерва руководящего состава
20. Основные этапы работы с персоналом, зачисленным в кадровый резерв
21. Элементы системы управления талантами
22. Характеристика основных элементов системы управления талантами
23. Сущность и содержание процесса обучения персонала
24. Базовые концепции профессионального обучения
25. Принципы обучения персонала
26. Классификация методов обучения
27. Характеристика методов обучения
28. Профессиональное обучение как процесс
29. Перспективы развития профессионального обучения
30. Интерактивные виды обучения

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.5

Форма практического задания: практический практикум

Примерные названия практических заданий к разделу 2.5:

1. Построить карьерограмму ассистента менеджера по подбору персонала.
Построить горизонтальное развитие карьеры ассистента менеджера по подбору персонала
2. Построить карьерограмму ассистента менеджера по обучению персонала
Построить горизонтальное развитие карьеры ассистента менеджера по обучению персонала
3. Построить карьерограмму ассистента менеджера по оценке персонала.

Построить горизонтальное развитие карьеры ассистента менеджера по оценке персонала

4. Построить карьерограмму ассистента менеджера по персоналу.

Построить горизонтальное развитие карьеры ассистента менеджера по персоналу

5. Построить карьерограмму ассистента менеджера по развитию персонала.

Построить горизонтальное развитие карьеры ассистента менеджера по развитию персонала.

6. Построить карьерограмму ассистента менеджера по мотивации.

Построить горизонтальное развитие карьеры ассистента менеджера по мотивации

7. Построить карьерограмму ассистента менеджера по адаптации

Построить горизонтальное развитие карьеры ассистента менеджера по адаптации

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 2.6. Основы деловой оценки, адаптации и высвобождения персонала

Цель: рассмотреть этапы, методы и технологии деловой оценки, адаптации и высвобождения персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: этапы, методы оценки персонала, профориентация персонала, принципам формирования системы адаптации, технологии и содержание программ адаптации (в том числе с использованием инноваций и инвестиционных проектов), оценка профессиональной пригодности сотрудников, планирование, создание и реализация программ и инвестиционных проектов в области адаптации, причины, процесс и методики высвобождения персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Разработка методики деловой оценки
2. Выбор оценщиков и формирование оценочных комиссий
3. Определение времени и места проведения деловой оценки;
4. Проработка вопросов информационного обеспечения процесса оценки
5. Показатели эффективности
6. Проблемные вопросы внедрения системы грейдов должностей
7. Выбор методов и определение показателей и критериев оценки
8. Зарождение и становление понятие адаптации в науке управление персоналом организации
9. Подходы разных наук к определению понятия адаптации
10. Цель и задачи адаптации персонала
11. Классификация направлений адаптации личности в организации
12. Нормативно-правовые аспекты адаптации персонала
13. Физиологические особенности процесса адаптации и дезадаптации, ее этапы и уровни
14. Психологическая адаптация сотрудников в организации
15. Аттестация персонала
16. Оценка труда: уровни, подходы, методы
17. Причины высвобождения персонала
18. Процесс высвобождения персонала
19. Методики высвобождения персонала

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.6

Форма практического задания: кейс-задания

Примерное название кейс-заданий к разделу 2.6:

1. Кейс «Адаптация нового сотрудника»
2. Кейс «Этапы адаптации нового сотрудника»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Модуль 3. Технологии обучения и аттестации персонала

Раздел 3.1. Теории обучения и образовательные технологии

Цель: рассмотрение теорий обучения и образовательных технологий ПК-6

Перечень изучаемых элементов содержания: теории обучения и образовательные технологии.

Вопросы для самоподготовки:

1. Ассоциативно-рефлекторная теория обучения.
2. Этапы познавательной деятельности и развития способностей обучаемого.
3. Концепция проблемного обучения.
4. Теория поэтапного формирования умственных действий и понятий.
5. Сущность обучения в рамках проблемно-деятельностной теории.
6. Теория программированного обучения.
7. Теория суггестопедического обучения и условия, обеспечивающие ее эффективность.
8. Достоинства и недостатки различных теорий обучения.
9. Определение понятия «педагогическая технология».
10. Проектирование педагогической технологии.
11. Предметно-ориентированные технологии. Модульно-рейтинговая технология.
12. Технологии дифференцированного обучения.
13. Технологии развивающего обучения.
14. Природосообразные технологии.
15. Технологии, основанные на коллективном способе обучения.
16. Различие технологий в системе целей.
17. Деление технологий по стратегиям обучения.
18. Создание с помощью технологий обучения инновационной образовательной среды.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.1

Форма практического задания: кейс-задание

Примерное название кейс-задания к разделу 3.1:

1. Система непрерывного обучения персонала в организации. Ситуация «Методы и формы обучения персонала»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.2. Анализ опыта зарубежных стран в развитии системы профессионального обучения персонала

Цель: рассмотрения опыта зарубежных стран в развитии системы профессионального обучения персонала ПК-6

Перечень изучаемых элементов содержания: основные формы повышения квалификации в зарубежных странах, опыт зарубежных стран в развитии системы профессионального обучения персонала (Германия, США, Япония)

Вопросы для самоподготовки:

1. Задачи служб кадров (отделов обучения) зарубежных фирм по внутрифирменному обучению и повышению квалификации рабочих кадров.
2. Роль и значение обучения через деятельность в индустриально-развитых странах.
3. Сущность метода обучения квалифицированных кадров «кружок качества».
4. Уровень корпоративных инвестиций в обучение кадров.
5. Экономические критерии в системе повышения квалификации на Западе.
6. Основные формы повышения квалификации.
7. Тренинги навыков делового общения и тренинги лидерских навыков для руководителей разных уровней в Германии.
8. Основные поставщики квалифицированной рабочей силы для японской промышленности.
9. Основное содержание «Нормативов образования» в Японии.
10. Наиболее распространенные методы, применяемые в зарубежных компаниях.
11. Распространение на Западе концепции «обучающейся организации».
12. Тенденции развития профессионального обучения за рубежом.
13. Внутренние учебные центры и корпоративные университеты.
14. Особенности программы обучения руководителей.
15. Распространение в США и в Японии ротации.
16. Система переподготовки и повышения деловой квалификации на примере США.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.2

Форма практического задания: кейс-задание

Примерное название кейс-задания к разделу 3.2:

1. Ситуация «Подготовка документов о регистрации электронного ресурса»
2. Ситуация «Поиск и оценка образовательных ресурсов»
3. Ситуация «Анализ учебного материала для использования в учебном процессе организации»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.3. Моделирование процесса обучения и определение содержания программ обучения, меры по реорганизации системы внутрипроизводственного обучения персонала

Цель: рассмотрение моделирования процесса обучения и определение содержания программ обучения, мер по реорганизации системы внутрипроизводственного обучения персонала ПК- 19, 21

Перечень изучаемых элементов содержания: моделирование процесса обучения, содержание программ обучения, подходы к обучению, виды планов, внутрипроизводственное обучение персонала

Вопросы для самоподготовки:

1. Планирование, создание и реализация проектов в области профессионального обучения.
2. Технологии выявления потребностей в обучении.
3. Цели профессионального обучения.
4. Критерии оценки эффективности обучения.
5. Содержание программ обучения.
6. Алгоритм формирования программ повышения квалификации.
7. Проактивный и реактивный подходы к обучению.
8. Долгосрочное (стратегическое) и краткосрочное (оперативное) планированием мероприятий по повышению квалификации.
9. Гибкая программа обучения на базе учебных модулей.
10. Учебный план. Учебно-тематический план. Планы практических занятий.
11. Модель комплексной системы профессиональной подготовки.
12. Основные типы учебных программ, применяемых для корпоративного обучения.
13. Подходы к обучению управленческого персонала.
14. Основы разработки и использования инноваций в сфере профессионального обучения.
15. Признаки, отражающие характерные особенности сформировавшейся в России системы дополнительного профессионального образования.
16. Недостатки существующей системы повышения квалификации кадров в Российской Федерации.
17. Современные тенденции развития системы профессиональной подготовки.
18. Сущность корпоративного обучения как особой формы организации профессиональной подготовки.
19. Содержание системы стимулов для работодателей и работников по повышению профессионального мастерства персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.3.

Форма практического задания: практический практикум

Примерное название практических заданий к разделу 3.3:

1. Разработать курс

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.4. Пути интенсификации процесса профессионального обучения персонала, оценка эффективности профессионального обучения

Цель: рассмотрение путей интенсификации процесса профессионального обучения персонала, оценки эффективности профессионального обучения ПК- 19, 21

Перечень изучаемых элементов содержания: интенсификация процесса профессионального обучения персонала, интерактивные методы обучения, оценка эффективности профессионального обучения, способы оценки эффективности обучения.

Вопросы для самоподготовки:

1. Оптимальное сочетание внутреннего и внешнего обучения.
2. Сущность модульной системы обучения.
3. Способы увеличения способности системы профобучения к инновациям и гибкому реагированию на потребности рынка.
4. Неимитационные и имитационные (неигровые и игровые) методы обучения.
5. Суть программированного обучения.

6. Виды обучающих программ.
7. Технология компьютеризированного обучения.
8. Имитационное упражнение (баскет-метод).
9. Сущность деловой игры.
10. Сущность корпоративного тренинга.
11. Методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области профессионального обучения.
12. Способы оценки эффективности профессионального обучения.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.4

Форма практического задания: практический практикум

Примерное практическое задание к разделу 3.4:

1. Ситуация «Анализ трудовых межпрофессиональных перемещений как результат обучения рабочих»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.5. Современные технологии аттестации персонала

Цель: рассмотрение современных технологии аттестации персонала ПК-20

Перечень изучаемых элементов содержания: показатели деловой оценки персонала, основные методы оценки результативности труда, современные технологии аттестации персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Показатели деловой оценки персонала:
2. Принципы учета показателей деловой оценки.
3. Условия эффективности процедур оценки результативности труда.
4. Метод экспертных оценок.
5. Управление по целям.
6. Метод шкалы графического рейтинга.
7. Вынужденный выбор (индекс эффективности)
8. Описательный метод.
9. Метод оценки по решающей ситуации.
10. Метод анкет и сравнительных анкет.
11. Метод стандартных оценок.
12. Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок.
13. Метод шкалы наблюдения за поведением.
14. Основные направления в развитии нетрадиционных методов.
15. Психологические методы.
16. Факторы, которые должна учитывать и отражать любая система аттестации.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.5

Форма практического задания: практический практикум

Примерное практическое задание к разделу 3.5:

1. Ситуация «Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления в ходе аттестации»

2. Тест «Эффективный ли Вы менеджер?»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 3.6. Управление развитием персонала

Цель: рассмотрение современных технологий управления развитием персонала

Перечень изучаемых элементов содержания: основы развития персонала организации, сущность и содержание развития персонала организации, типы и этапы карьеры, основы планирования карьеры, управление карьерой в организации, кадровый резерв и управление талантами, кадровый резерв и его роль в системе управления персоналом, виды кадрового резерва и принципы его формирования, основы формирования кадрового резерва, работа с персоналом, зачисленным в кадровый резерв, управление талантами, технологии управления талантами, обучение персонала, как главный фактор управления его развитием, сущность и содержание процесса обучения персонала, классификация и характеристика методов обучения, профессиональное обучение как процесс, перспективы развития профессионального обучения

Вопросы для самоподготовки:

1. Основы развития персонала организации
2. Сущность и содержание развития персонала организации
3. Типы и этапы карьеры
4. Основы планирования карьеры
5. Управление карьерой в организации
6. Кадровый резерв и управление талантами
7. Кадровый резерв и его роль в системе управления персоналом
8. Виды кадрового резерва и принципы его формирования
9. Основы формирования кадрового резерва
10. Работа с персоналом, зачисленным в кадровый резерв
11. Управление талантами
12. Технологии управления талантами
13. Обучение персонала, как главный фактор управления его развитием
14. Сущность и содержание процесса обучения персонала
15. Классификация и характеристика методов обучения
16. Профессиональное обучение как процесс
17. Перспективы развития профессионального обучения

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.6

Форма практического задания: кейс-задания

Примерное название кейс-заданий к разделу 3.6:

1. Кейс «Развитие персонала»
2. Кейс «Построение карьеры»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Модуль 4 Бюджетирование управления персоналом

Цель: овладеть умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение.

Перечень изучаемых элементов содержания: бюджетирование как управленческая технология. Методологические основы бюджетирования управления персоналом. Центры финансовой ответственности. Бюджетирование затрат на формирование персонала. Бюджет затрат на использование персонала, его обучение и развитие. Внедрение системы бюджетирования.

Раздел 4.1. Теоретические основы бюджетирования управления персоналом

Цель: рассмотрение теоретических основ бюджетирования управления персоналом
ПК-22

Перечень изучаемых элементов содержания: Процесс управления бизнесом. Система бюджетирования. Развитие теории и практики бюджетирования. Принципы бюджетирования. Определение бюджета. Виды бюджетов и их классификация. Подходы к составлению бюджетов. Бюджетирование и стратегическое управление предприятием. Классификация расходов. Типы центров ответственности. Сферы применения различных типов бюджетов. Мировой опыт бюджетного планирования на предприятии. Развитие бюджетного планирования в России.

Вопросы для самоподготовки:

1. Система бюджетирования
2. Развитие теории и практики бюджетирования
3. Принципы бюджетирования
4. Определение бюджета
5. Виды бюджетов и их классификация
6. Подходы к составлению бюджетов
7. Бюджетирование и стратегическое управление предприятием
8. Классификация расходов
9. Типы центров ответственности
10. Сферы применения различных типов бюджетов
11. Мировой опыт бюджетного планирования на предприятии
12. Развитие бюджетного планирования в России

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.1

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 4.1:

1. Бюджетирование как инструмент управления
2. Система целей бюджетирования.
3. Задачи бюджетирования.
4. Преимущества и недостатки бюджетирования
5. Система бюджетного планирования
6. Стадии бюджетного процесса и бюджетного цикла, их характеристика
7. Правила бюджетирования
8. Бюджетный цикл и бюджетный период.
9. Инфраструктура бюджетного процесса.
10. Виды бюджетов и их характеристика.
11. Основные формы бюджетов.
12. Определяющие характеристики бюджета компании: централизация, формализация, сквозной характер.
13. Алгоритм построения бюджетов.
14. Стадии бюджетного периода.
15. Методы построения бюджетов.
16. Положение о бюджетировании на предприятии: структура, значение для деятельности компании
17. Бюджетный регламент
18. Центры финансовой ответственности.
19. Понятие центров прибыли, доходов и затрат на предприятии.
20. Схема внедрения бюджетирования в компании.

21. Контроль исполнения бюджета.
22. Технологии составления бюджетов разных уровней.
23. Зарубежный опыт бюджетного планирования
24. Использование информационных технологий в бюджетировании.
25. Основные тенденции развития бюджетирования на предприятиях.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 4.2. Формирование бюджета управления персоналом

Цель: рассмотрение формирования бюджета управления персоналом ПК-22, 36

Перечень изучаемых элементов содержания: Участие службы персонала в бюджетном процессе. Технология работы с бюджетом. Планирование как основа бюджетного процесса. Информационная и аналитическая база как основа планирования бюджета. Бюджет затрат на наем и высвобождение персонала. Бюджет затрат на адаптацию персонала. Бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда. Бюджет затрат на оплату труда персонала, на социальные выплаты персоналу и по социальным программам. Бюджет затрат на обучение и развитие персонала. Бюджет службы персонала. Формирование и сведение бюджетов. Контроль исполнения бюджета. Основные виды контроля в процессе исполнения бюджета.

Вопросы для самоподготовки:

1. Участие службы персонала в бюджетном процессе
2. Технология работы с бюджетом
3. Информационная и аналитическая база как основа планирования бюджета.
4. Бюджет затрат на наем и высвобождение персонала
5. Бюджет затрат на адаптацию персонала
6. Бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда
7. Бюджет затрат на оплату труда персонала, на социальные выплаты персоналу и по социальным программам
8. Бюджет затрат на обучение и развитие персонала.
9. Бюджет службы персонала
10. Формирование и сведение бюджетов
11. Контроль исполнения бюджета
12. Основные виды контроля в процессе исполнения бюджета

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.2

Форма практического задания: кейс-задание

Примерное название ситуации к разделу 4.2:

1. Кейс «ООО «Эльдорадо» г. Люберцы»
2. Кейс «ООО «О'КейГрупп» 1»
3. Кейс «ООО «О'КейГрупп» 2»
4. Кейс «Предприятие «Подольскмежрайгаз»
5. Кейс «ООО «Алькор и Ко»»
6. Кейс «КРО № 2 ГУП «Ритуал»»
7. Кейс «ООО «Каролина»»
8. Кейс «ООО «Содружество+»»
9. Кейс «ООО «БЕЗАНТ М»»
10. Кейс «ЗАО «ИКУРС»»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 4.3. Оплата труда персонала

Цель: рассмотрение систему оплаты труда персонала

Перечень изучаемых элементов содержания: основные понятия оплаты труда, теории заработной платы, факторы, воздействующие на заработную плату, принципы оплаты труда, оплата труда как основная форма стимулирования персонала, виды оплаты труда, формы и системы оплаты труда, социально-демографический аспект, основы организации оплаты труд, **Ошибка! Закладка не определена.**сущность, принципы и элементы организации оплаты труда**Ошибка! Закладка не определена.**, условия оплаты труда, трудовой рейтинг, оплата труда различных категорий персонала, роль и место оплата труда персонала в достижении эффективности организации, выявление потребностей, к развитию системы оплаты труда персонала, оценка состояния существующей системы оплаты труда персонала, технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда в организации, этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда, методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест, фонд оплаты труда, его формирование и развитие, механизм регулирования оплаты труда, система коллективно-договорного регулирования оплаты труда, государственное регулирование оплаты труда, регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда

Вопросы для самоподготовки:

1. Основные понятия оплаты труда
2. Теории заработной платы
3. Факторы, воздействующие на заработную плату
4. Принципы оплаты труда
5. Оплата труда как основная форма стимулирования персонала
6. Виды оплаты труда
7. Формы и системы оплаты труда
8. Социально-демографический аспект
9. Основы организации оплаты труда**Ошибка! Закладка не определена.**
10. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда**Ошибка! Закладка не определена.**
11. Условия оплаты труда, трудовой рейтинг
12. Оплата труда различных категорий персонала
13. Роль и место оплата труда персонала в достижении эффективности организации
14. Цель, задачи формирования системы оплаты труда персонала.
15. Выявление потребностей, к развитию системы оплаты труда персонала
16. Оценка состояния существующей системы оплаты труда персонала.
17. Технология разработки (оптимизации) системы оплаты труда в организации
18. Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда
19. Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценке рабочих мест
20. Фонд оплаты труда, его формирование и развитие
21. Механизм регулирования оплаты труда
22. Система коллективно-договорного регулирования оплаты труда
23. Государственное регулирование оплаты труда.
24. Регулирование оплаты труда с учетом спроса и предложения на рынке труда

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.3

Форма практического задания: практический практикум

Примерное название практических заданий к разделу 4.3:

1. Оценка внедрения на предприятии новой системы мотивации и стимулирования труда персонала.
2. Разработка программы оптимизации оплаты предприятия

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года.

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрами.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.

Контрольными мероприятиями промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине являются **зачет** (4 семестр) и **экзамены** (5, 6, 7 семестры), которые проводятся в **устной** форме.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОПК-6	Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знать: основы культуры мышления, основы экономического анализа информации	Этап формирования знаний
		Уметь: обобщать и проводить экономический анализ информации, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Этап формирования умений
		Владеть: навыками к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	Этап формирования навыков и получения опыта

ОПК-8	Обладать знанием и умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Знать: основные нормативные правовые документы в области управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: ориентироваться в системе законодательства и нормативных правовых актов в области управления персоналом	Этап формирования умений
		Владеть: навыками использования правовых норм в управлении персоналом, алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-4	Обладать знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	Знать: основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: формировать системы трудовой адаптации персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками разработки и ведения программ трудовой адаптации	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-6	Обладать знанием основ профессионального развития персонала, процессов	Знать: основы профессионального развития персонала,	Этап формирования знаний

	обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала	
		Уметь: управлять карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организовывать обучение персонала на практике	Этап формирования умений
		Владеть: навыками организации работы с кадровым резервом и методами обучения персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-19	Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знать: основы профессионального развития персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-20	Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по	Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, получения обратной связи по результатам текущей	Этап формирования знаний

	результатам текущей деловой оценки персонала	деловой оценки персонала	
		Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-21	Обладать знанием основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике	Знать: основы оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессионального продвижения и работы с кадровым резервом	Этап формирования знаний
		Уметь: оценивать качество обучения, управления карьерой, работы с кадровым резервом	Этап формирования умений
		Владеть: навыками оценки служебно-профессионального продвижения	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-22	Обладать умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени	Знать: основы формирования бюджета затрат на персонал	Этап формирования знаний
		Уметь: формировать бюджет затрат на персонал, контролировать его исполнение и контролировать использование рабочего времени	Этап формирования умений
		Владеть: навыками формирования бюджета затрат на управление персоналом	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-36	Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: проводить оценку экономической и	Этап формирования

	развития персонала	социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	умений
		Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОПК-6 ОПК-8 ПК- 3 ПК-4 ПК-6 ПК-19 ПК-20 ПК-21 ПК-22 ПК-36	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов; 2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;

			<p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
<p>ОПК-6 ОПК-8 ПК- 3 ПК-4 ПК-6 ПК-19 ПК-20 ПК-21 ПК-22 ПК-36</p>	<p>Этап формирования умений.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0</p>
<p>ОПК-6 ОПК-8 ПК- 3 ПК-4 ПК-6 ПК-19 ПК-20 ПК-21 ПК-22 ПК-36</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0</p>

		заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.	баллов.
--	--	---	---------

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Теоретический блок вопросов.

Зачет

1. Развитие маркетинга персонала в России.
2. Эволюция теоретических подходов к маркетингу персонала.
3. Создание и продвижение рабочих мест.
4. Оценка стоимости работника.
5. Технологии формирования персонал-имиджа компании.
6. Взаимодействие компаний-работодателей с кадровыми агентствами.
7. Взаимодействие компаний-работодателей с вузами.
8. Взаимодействие компаний-работодателей с Государственной службой занятости населения.
9. Поиск кандидатов на найм в Интернете.
10. Кадровая реклама.
11. Конкуренция между компаниями-работодателями на рынке труда.
12. Разработка стратегии внутреннего маркетинга персонала.
13. Сущность и направления маркетингового исследования рынка труда.
14. Методы маркетингового исследования рынка труда.
15. Общая характеристика регионального рынка труда.
16. Этапы маркетингового исследования регионального рынка труда.
17. Технология маркетингового исследования регионального рынка труда.
18. Оценка потребности в профессиональном обучении незанятого населения на региональном рынке труда
19. Международный опыт взаимодействия государственных и частных структур занятости.
20. Формирование системы частных структур занятости в России.
21. Классификация частных структур занятости.
22. Общие профессионально-этические нормы деятельности сотрудников частных структур занятости.
23. Позитивные и негативные аспекты деятельности частных структур занятости.
24. Сущность рынка труда.
25. Модели рынка труда.
26. Факторы сегментации внешнего рынка труда.
27. Компоненты современного рынка труда.
28. Особенности рынка труда РФ.
29. Развитие информационных технологий.
30. Информационные поля.
31. Особенности рынка труда как информационного поля.
32. Модель рынка труда в условиях конкуренции.
33. Механизм регулирования рынка труда.

34. Проблемы найма при современном состоянии рынка труда РФ.
35. Методы расчета потребности в кадрах.
36. Модель рабочего места.
37. Построение профессиограммы на основе профессиографического анализа.
38. Правила определения требований к кандидатам на должность руководителей.
39. Схема оценки индивидуальных способностей.
40. Формирование иерархии потребностей организации в кадрах.
41. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации.
42. Активные методы набора кадров.
43. Вербовка персонала.
44. Способы специфического привлечения персонала.
45. Понятие рекрутинга.
46. Цели и задачи рекрутинга.
47. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговой деятельности.
48. Этапы процесса рекрутинга.
49. Информационное обеспечение процесса рекрутинга.
50. Требования к рекрутеру.
51. Кодекс делового поведения рекрутинговых агентств.
52. Правовое обеспечение рекрутинговой деятельности
53. Рекрутинговый бизнес в России.
54. Услуги компаний в области рекрутинга.
55. Подбор персонала на топ-позиции и ключевых специалистов.
56. Подбор специалистов на линейные позиции при массовом наборе.
57. Интернет-технологии.
58. Виды кадровых агентств.
59. Кадровый лизинг.
60. Электронные биржи труда.
61. Построение взаимоотношений с государственными центрами занятости.
62. Аспекты работы хедхантеров.
63. Зарубежный опыт рекрутинговой деятельности.
64. Проблемы современного рекрутинга

Экзамен

1. Развитие маркетинга персонала в России.
2. Эволюция теоретических подходов к маркетингу персонала.
3. Создание и продвижение рабочих мест.
4. Оценка стоимости работника.
5. Технологии формирования персонал-имиджа компании.
6. Взаимодействие компаний-работодателей с кадровыми агентствами.
7. Взаимодействие компаний-работодателей с вузами.
8. Взаимодействие компаний-работодателей с Государственной службой занятости населения.
9. Поиск кандидатов на найм в Интернете.
10. Кадровая реклама.
11. Конкуренция между компаниями-работодателями на рынке труда.
12. Разработка стратегии внутреннего маркетинга персонала.
13. Сущность и направления маркетингового исследования рынка труда.
14. Методы маркетингового исследования рынка труда.
15. Общая характеристика регионального рынка труда.
16. Этапы маркетингового исследования регионального рынка труда.

17. Технология маркетингового исследования регионального рынка труда.
18. Оценка потребности в профессиональном обучении незанятого населения на региональном рынке труда
19. Международный опыт взаимодействия государственных и частных структур занятости.
20. Формирование системы частных структур занятости в России.
21. Классификация частных структур занятости.
22. Общие профессионально-этические нормы деятельности сотрудников частных структур занятости.
23. Позитивные и негативные аспекты деятельности частных структур занятости.
24. Сущность рынка труда.
25. Модели рынка труда.
26. Факторы сегментации внешнего рынка труда.
27. Компоненты современного рынка труда.
28. Особенности рынка труда РФ.
29. Развитие информационных технологий.
30. Информационные поля.
31. Особенности рынка труда как информационного поля.
32. Модель рынка труда в условиях конкуренции.
33. Механизм регулирования рынка труда.
34. Проблемы найма при современном состоянии рынка труда РФ.
35. Методы расчета потребности в кадрах.
36. Модель рабочего места.
37. Построение профессиограммы на основе профессиографического анализа.
38. Правила определения требований к кандидатам на должность руководителей.
39. Схема оценки индивидуальных способностей.
40. Формирование иерархии потребностей организации в кадрах.
41. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации.
42. Активные методы набора кадров.
43. Вербовка персонала.
44. Способы специфического привлечения персонала.
45. Понятие рекрутинга.
46. Цели и задачи рекрутинга.
47. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговой деятельности.
48. Этапы процесса рекрутинга.
49. Информационное обеспечение процесса рекрутинга.
50. Требования к рекрутеру.
51. Кодекс делового поведения рекрутинговых агентств.
52. Правовое обеспечение рекрутинговой деятельности
53. Рекрутинговый бизнес в России.
54. Услуги компаний в области рекрутмента.
55. Подбор персонала на топ-позиции и ключевых специалистов.
56. Подбор специалистов на линейные позиции при массовом наборе.
57. Интернет-технологии.
58. Виды кадровых агентств.
59. Кадровый лизинг.
60. Электронные биржи труда.
61. Построение взаимоотношений с государственными центрами занятости.
62. Аспекты работы хедхантеров.
63. Зарубежный опыт рекрутинговой деятельности.
64. Проблемы современного рекрутинга

65. Зарождение и становление понятия адаптации в науке управление персоналом организации
66. Комплексный подход к классификации понятия адаптация
67. Группы факторов, детерминирующих процесс адаптации субъекта
68. Подходы разных наук к определению понятия адаптации
69. Цель и задачи адаптации персонала
70. Факторы реализации цели адаптации
71. Выгоды, получаемые организацией и работником с выстроенной системой адаптации
72. Классификация направлений адаптации личности в организации
73. Сущность производственной и внепроизводственной адаптации
74. Сущность профессиональной адаптации
75. Сущность психофизиологической адаптации
76. Сущность социально-психологической адаптации
77. Сущность организационно-административной адаптации
78. Сущность экономической адаптации
79. Сущность санитарно-гигиенической адаптации
80. Нормативно-правовые аспекты адаптации персонала
81. Физиологические особенности процесса адаптации и дезадаптации
82. Этапы психофизиологической адаптации
83. Уровни физиологической адаптации сотрудников
84. Психологическая адаптация сотрудников в организации
85. Особенности поведения женщины-руководителя
86. Факторы, влияющие на успешность адаптации
87. Факторы, определяющие условия успешной психофизиологической адаптации новых сотрудников
88. Личностные качества эффективного руководителя
89. Проблема социально-психологической адаптации как междисциплинарное направление
90. Психологический и социальный аспекты современного понимания адаптации в естественных науках
91. Общая классификация разновидностей социально-психической адаптации личности
92. Характеристика адаптации сотрудника в контексте социальной активности личности
93. Социально-психологическая адаптация личности как субъект управленческой деятельности
94. Разновидности культурных архетипов в организации
95. Влияние корпоративной культуры на технологии корпоративной адаптации
96. Влияние типа организационной культуры на условия корпоративной адаптации кадрового менеджмента
97. Этапы организационной составляющей процесса трудовой адаптации
98. Организационное развитие как динамичный фактор корпоративной среды организации
99. Развитие организации по Х. Левитту
100. Типы организационных изменений
101. Особенности программ организационного развития
102. Психофизиологические основы профессиональной деятельности
103. Профессионально важные качества личности как объект развития
104. Профессиональные способности, сознание, мышление как человеческие ресурсы персонала организации
105. Профессиональная самореализация личности

106. Профессиональная пригодность сотрудников
107. Профессиональный отбор сотрудников
108. Связь понятий «адаптация» и «профориентация»
109. Адаптация в контексте динамики профессионального развития личности
110. Профессиональное самоопределение
111. Понятие «испытательный срок»
112. Понятие «адаптационный период»
113. Профессиональные качества личности сотрудника организации
114. Особенности адаптации различных категорий сотрудников организации
115. Основные этапы и результат профессиональной адаптации
116. Подходы, отражающие отношение руководства организации к системе адаптации
117. Типы организаций по принципу их отношения к процессу адаптации
118. Участники процесса адаптации в организации
119. Задачи по адаптации службы управления персоналом
120. Роль и задачи по адаптации непосредственного (линейного) руководителя и других участников адаптационного процесса
121. Преимущества отношений наставничества-ученичества.
122. Наставник как ролевая модель
123. Уровни процесса адаптации новых сотрудников
124. Содержание управленческой деятельности и организация взаимодействия в адаптационном процессе
125. Содержание программы адаптации
126. Содержание и порядок деятельности сотрудников предприятия по организации адаптации на подготовительном этапе
127. Содержание начального этапа адаптации нового сотрудника при вхождении в должность
128. Сопровождающий этап процесса адаптации нового сотрудника
129. Этап завершения испытательного срока и контроль качества его проведения
130. Наиболее популярные формы адаптации персонала в зарубежных компаниях
131. Особенности применения технологии коучинга в интересах адаптации сотрудников
132. Взаимосвязь современного понимания наставничества с коучингом и различия между ними.
133. Сущность и цели коучинга.
134. Принципы коучинга.
135. Подготовка персонала к внедрению системы коучинга.
136. Достоинства применения коучинга в личной и профессиональной деятельности.
137. Отечественный опыт наставничества: требования к наставникам и оценка их труда
138. Наставничество в форме кураторства
139. Технологии производственной адаптации в организации
140. Адаптационные мероприятия, ориентированные на основные виды производственной адаптации
141. Подходы к оценке эффективности адаптации, характерные для российских компаний
142. Место оценки процесса адаптации в общей системе управления персоналом организации
143. Взаимоотношения системы оценки процесса адаптации с другими функциями управления персоналом.
144. Способы оценки системы адаптации
145. Система оценки конечных результатов деятельности трудовых коллективов и отдельных работников как показатель качества адаптации

146. Требования к оценочной персонал технологии
147. Оценка кандидатов при приеме на работу
148. Методы оценки персонала на этапе найма в организацию
149. Методы исследования степени адаптивности новых сотрудников в организации
150. Требования, предъявляемые к персонал – технологиям
151. Условия эффективной реализации персонал – технологий
152. Оценка затрат на адаптацию персонала
153. Показатели, используемые при оценке затрат на процесс адаптации
154. Методы оценки процесса адаптации
155. Определение издержек на персонал в период адаптации
156. Показатели успешности процесса адаптации
157. Критерии успешного прохождения испытательного срока
158. Объективные показатели оценки различных аспектов производственной адаптации
159. Субъективные показатели оценки различных аспектов производственной адаптации
160. Основные причины снижения качества адаптационного процесса
161. Рекомендации по повышению эффективности процесса адаптации в организации
162. Сущность и содержание развития персонала организации
163. Методы развития персонала
164. Виды карьеры и их характеристика
165. Модели карьеры
166. Виды трудовой карьеры и способы её формирования
167. Этапы карьеры
168. Планирование карьеры
169. Процесс управления карьерой
170. Политика управления карьерой
171. Кадровый резерв и его роль в системе управления персоналом
172. Цель и задачи кадрового резерва
173. Основные подходы к классификации кадрового резерва
174. Виды кадрового резерва
175. Планирование кадрового резерва
176. Принципы работы с кадровым резервом
177. Способы формирования кадрового резерва
178. Цели формирования кадрового резерва
179. Требования к подбору кандидатов в состав кадрового резерва
180. Формирования кадрового резерва руководящего состава
181. Основные этапы работы с персоналом, зачисленным в кадровый резерв
182. Элементы системы управления талантами
183. Характеристика основных элементов системы управления талантами
184. Сущность и содержание процесса обучения персонала
185. Базовые концепции профессионального обучения
186. Принципы обучения персонала
187. Классификация методов обучения
188. Характеристика методов обучения
189. Профессиональное обучение как процесс
190. Перспективы развития профессионального обучения
191. Интерактивные виды обучения
192. Ассоциативно-рефлекторная теория обучения.
193. Этапы познавательной деятельности и развития способностей обучаемого.
194. Концепция проблемного обучения.
195. Теория поэтапного формирования умственных действий и понятий.

196. Сущность обучения в рамках проблемно-деятельностной теории.
197. Теория программированного обучения.
198. Теория суггестопедического обучения и условия, обеспечивающие ее эффективность.
199. Достоинства и недостатки различных теорий обучения.
200. Определение понятия «педагогическая технология».
201. Проектирование педагогической технологии.
202. Предметно-ориентированные технологии. Модульно-рейтинговая технология.
203. Технологии дифференцированного обучения.
204. Технологии развивающего обучения.
205. Природосообразные технологии.
206. Технологии, основанные на коллективном способе обучения.
207. Различие технологий в системе целей.
208. Деление технологий по стратегиям обучения.
209. Создание с помощью технологий обучения инновационной образовательной
210. Задачи служб кадров (отделов обучения) зарубежных фирм по внутрифирменному обучению и повышению квалификации рабочих кадров.
211. Роль и значение обучения через деятельность в индустриально-развитых странах.
212. Сущность метода обучения квалифицированных кадров «кружок качества».
213. Уровень корпоративных инвестиций в обучение кадров.
214. Экономические критерии в системе повышения квалификации на Западе.
215. Основные формы повышения квалификации.
216. Тренинги навыков делового общения и тренинги лидерских навыков для руководителей разных уровней в Германии.
217. Основные поставщики квалифицированной рабочей силы для японской промышленности.
218. Основное содержание «Нормативов образования» в Японии.
219. Наиболее распространенные методы, применяемые в зарубежных компаниях.
220. Распространение на Западе концепции «обучающейся организации».
221. Тенденции развития профессионального обучения за рубежом.
222. Внутренние учебные центры и корпоративные университеты.
223. Особенности программы обучения руководителей.
224. Распространение в США и в Японии ротации.
225. Система переподготовки и повышения деловой квалификации на примере США.
226. Планирование, создание и реализация проектов в области профессионального обучения.
227. Технологии выявления потребностей в обучении.
228. Цели профессионального обучения.
229. Критерии оценки эффективности обучения.
230. Содержание программ обучения.
231. Алгоритм формирования программ повышения квалификации.
232. Проактивный и реактивный подходы к обучению.
233. Долгосрочное (стратегическое) и краткосрочное (оперативное) планированием мероприятий по повышению квалификации.
234. Гибкая программа обучения на базе учебных модулей.
235. Учебный план. Учебно-тематический план. Планы практических занятий.
236. Модель комплексной системы профессиональной подготовки.
237. Основные типы учебных программ, применяемых для корпоративного обучения.
238. Подходы к обучению управленческого персонала.
239. Основы разработки и использования инноваций в сфере профессионального обучения.

240. Признаки, отражающие характерные особенности сформировавшейся в России системы дополнительного профессионального образования.
241. Недостатки существующей системы повышения квалификации кадров в Российской Федерации.
242. Современные тенденции развития системы профессиональной подготовки.
243. Сущность корпоративного обучения как особой формы организации профессиональной подготовки.
244. Содержание системы стимулов для работодателей и работников по повышению профессионального мастерства персонала.
245. Оптимальное сочетание внутреннего и внешнего обучения.
246. Сущность модульной системы обучения.
247. Способы увеличения способности системы профобучения к инновациям и гибкому реагированию на потребности рынка.
248. Неимитационные и имитационные (неигровые и игровые) методы обучения.
249. Суть программированного обучения.
250. Виды обучающих программ.
251. Технология компьютеризированного обучения.
252. Имитационное упражнение (баскет-метод).
253. Сущность деловой игры.
254. Сущность корпоративного тренинга.
255. Методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области профессионального обучения.
256. Способы оценки эффективности профессионального обучения.
257. Показатели деловой оценки персонала.
258. Принципы учета показателей деловой оценки.
259. Условия эффективности процедур оценки результативности труда.
260. Метод экспертных оценок.
261. Управление по целям.
262. Метод шкалы графического рейтинга.
263. Вынужденный выбор (индекс эффективности)
264. Описательный метод.
265. Метод оценки по решающей ситуации.
266. Метод анкет и сравнительных анкет.
267. Метод стандартных оценок.
268. Метод шкалы рейтинговых поведенческих установок.
269. Метод шкалы наблюдения за поведением.
270. Основные направления в развитии нетрадиционных методов.
271. Психологические методы.
272. Факторы, которые должна учитывать и отражать любая система аттестации.
273. Система бюджетирования
274. Развитие теории и практики бюджетирования
275. Принципы бюджетирования
276. Определение бюджета
277. Виды бюджетов и их классификация
278. Подходы к составлению бюджетов
279. Бюджетирование и стратегическое управление предприятием
280. Классификация расходов
281. Типы центров ответственности
282. Сферы применения различных типов бюджетов
283. Мировой опыт бюджетного планирования на предприятии
284. Развитие бюджетного планирования в России
285. Участие службы персонала в бюджетном процессе

- 286. Технология работы с бюджетом
- 287. Информационная и аналитическая база как основа планирования бюджета.
- 288. Бюджет затрат на наем и высвобождение персонала
- 289. Бюджет затрат на адаптацию персонала
- 290. Бюджет затрат на охрану и улучшение условий труда
- 291. Бюджет затрат на оплату труда персонала, на социальные выплаты персоналу и по социальным программам
- 292. Бюджет затрат на обучение и развитие персонала.
- 293. Бюджет службы персонала
- 294. Формирование и сведение бюджетов
- 295. Контроль исполнения бюджета
- 296. Основные виды контроля в процессе исполнения бюджета

Аналитические задания (тесты, ситуационные задания).

Типовые тесты

Тест 1.

(?)Какому русскоязычному словосочетанию соответствует термин «рекрутмент»

- (!)услуга по поиску и подбору персонала
- (?)поиск или подбор персонала
- (?)поиск кандидатов
- (?)проведение отбора

(?)Когда предоставляется услуга «Рекрутмент»

- (?)при обращении работодателя в рекрутинговую компанию
- (!)после заключения контракта между рекрутинговым агентством и компанией
- (?)после обращения HR- менеджера в рекрутинговое агентство
- (?)После обращения Директора по персоналу в рекрутинговое агентство

(?)Кто является сторонами взаимодействия при оказании услуги «Рекрутмент»

- (!)Компании-заказчики услуги, провайдеры и физические лица
- (?)Компании-заказчики услуги и рекрутинговые агентства
- (?)Физические лица и рекрутинговые агентства
- (?)HR-менеджер и физическое лицо

(?)Какими методами рекрутинговая компания вправе пользоваться при оказании услуги «Рекрутмент»

- (!)Всеми доступными легальными источниками и методами поиска, подбора и привлечения кандидатов
- (?)Методами подбора, поиска и привлечения кандидатов прописанными в договоре с компанией заказчиком
- (?)Базой клиентов компании
- (?)Методами подбора, поиска и привлечения кандидатов прописанными в уставе компании

(?)Какое утверждение не верно

- (?)Услуга «Рекрутмент» предоставляется при обращении работодателя в рекрутинговую компанию с целью обеспечения потребности компании в трудовых ресурсах путем поиска и подбора персонала на постоянную или временную занятость
- (!)Содержание работ, стоимость, сроки и другие существенные условия услуги «Рекрутмент» не определяются в договоре между рекрутинговой компанией и компанией-заказчиком до начала оказания услуги, а вносятся позже в дополнительное соглашение
- (?)Услуга «Рекрутмент» оказывается в соответствии с технологией, соблюдение которой гарантирует качественный результат

(?) Компании, оказывающие услугу «Рекрутмент», должны придерживаться принятых в отрасли и профессиональном сообществе этических норм и принципов

(??) Когда произошло окончательное оформление сферы подбора персонала в самостоятельную отрасль

(!) После второй мировой войны

(?) После первой мировой войны

(?) В конце 80-х годов 20 века

(?) В конце 90-х годов 20 века

(??) На чем специализировалось агентство «Boyden», начавшее свою деятельность в Нью-Йорке в 1946 году

(?) На подборе персонала

(?) На массовом поиске кадров для промышленных компаний

(?) На подборе персонала на руководителей

(!) На поиске и подборе топ-менеджеров

(??) В чем заключается основная задача любого сотрудника группы подбора персонала

(?) в продаже бренда своей компании, либо в активной продаже вакансии, как товара

(!) В повышении имиджа компании, проведение рекламной компании в рекрутинговых компаниях

(?) В формировании кадровой политики

(?) Ведение отчетности и документов по личному составу

(??) Вторым названием какого вида рекрутмента является термин «работа in-house»

(!) Внутреннего

(?) Дистанционного

(?) Внешнего

(?) Удаленного

(??) Какая организация была создана в период с 1996 — 1998 года

(?) Общероссийская Ассоциация рекрутеров

(!) Общероссийская Ассоциация консультантов по подбору персонала

(?) Ассоциация Рекрутеров России

(?) Международная ассоциация консультантов по подбору персонала

(??) Какой вид поиска лучше всего применить для закрытия позиции торговый представитель в компании занимающейся реализации канцтоваров

(!) прежде всего, поиск кандидатов в Интернете, размещение рекламных объявлений и, возможно, поиск по рекомендациям

(?) прежде всего, поиск кандидатов в СМИ и возможно, поиск по рекомендациям

(?) прежде всего, поиск кандидатов по рекомендациям в Интернете, и возможно поиск размещение рекламных объявлений

(?) прежде всего, поиск кандидатов по рекомендациям, и возможно в Интернете

(??) Какой вид поиска лучше всего применить для закрытия вакансии юриста, специализирующегося на вопросах защиты интеллектуальной собственности

(!) Рекрутинговое агентство, прямой поиск

(?) Интернет и объявления в СМИ

(?) СМИ и рекомендации

(?) Рекомендации и Интернет

(??) Когда можно приступить к поиску кандидатов

(!) Как только карта поиска составлена и согласована с внутренним заказчиком, а бланк заявки заполнен

(?) Как только карта поиска составлена и согласована с внутренним заказчиком

(?) Как только бланк заявки заполнен

(?) Как только вы получите заказ

(??)Что считается моментом начала телефонного интервью

- (?)Тот момент, когда интервьюер задает первый вопрос
- (?)Тот момент, когда вы начинаете отвечать на вопросы
- (!)В тот момент, когда вы поднимаете трубку
- (?)После того как вы представились

(??)Назовите оптимальное процентное соотношение времени разговора во время интервью

- (!)70% времени должен говорить кандидат и 30% – интервьюер
- (?)60% времени должен говорить кандидат и 40% – интервьюер
- (?)65% времени должен говорить кандидат и 35% – интервьюер
- (?)80% времени должен говорить кандидат и 20% – интервьюер

Тест 2

(??)Понятие «адаптация» самом широком, философском понимании отражает

- (?)соответствие модели целям исследования по уровню сложности и организации, а также соответствие реальной системе относительно выбранного множества свойств
- (?)точно определенный порядок выработки управленческих решений, формирования планов, обмена информацией в процессе управления
- (!)всеобщее свойство живой материи приспосабливаться к изменениям окружающей среды (от лат. «adaptatio» – приспособление, приурочение)
- (?)нравственно-психологическое состояние индивидуального и общественного сознания, характеризующееся разложением системы ценностей и вызванное противоречием между провозглашенными целями (богатство, власть) и невозможностью их достижения законными средствами

(??)Изучение физиологических механизмов социально-психологической адаптации связано с именами отечественных учёных

- (?)А.Г. Чернышевского
- (?)Э.А. Рязанова
- (!)И.П. Павлова
- (!)И.М. Сеченова

(??)Категория адаптации – как «приспособления» предполагает активность

- (?) жизненной позиции, направленной на реализацию потребности в справедливости
- (!)человеческой деятельности, направленной на то, чтобы удовлетворить требования внешней и внутренней среды индивида
- (?) чувственного восприятия окружающей действительности в процессе познавательной деятельности
- (?) переходных процессов при смене климатических условий в различные времена года

(??)В группу внутренних факторов, связанных с развитием самого субъекта в процессе адаптации входят

- (?)Внедосуговые увлечения сотрудника и условия корпоративного досуга по реализации этих увлечений
- (?)Качество IT оборудования и степень обеспеченности ею в организации
- (!)Характер и содержание занимаемой должности
- (!)Социально-демографические характеристики и свойства личности

(??)Проблема адаптации с точки зрения приспособления сотрудника к условиям трудовой деятельности на функциональном уровне трактуется

- (?)социологами
- (?)специалистами по управлению
- (!)медиками
- (?)психологами

(??)С позиции управления персоналом наибольший интерес представляет адаптация

(?) экономическая

(!) производственная

(!) социально-бытовая

(?) санитарно-гигиеническая

(??)Основная цель Программы адаптации новых сотрудников

(?) соответствие разрабатываемых Программ адаптации трудовому законодательству РФ

(?) взаимное согласование мероприятий по адаптации с пожеланиями нового сотрудника

(!) стремление сделать вхождение в должность максимально эффективным и комфортным

(?) обеспечение максимальной загруженности нового работника на время прохождения испытательного срока

(??) Задачи, которые решаются в организации в ходе реализации Программы адаптации

(?) повышение интенсивности производственного процесса

(!) сокращение времени вхождения нового сотрудника в должность

(!) сокращение уровня текучести кадров

(?) доказательство правильности процедуры приема на работу новых сотрудников

(??)Выгодами, получаемыми сотрудником после прохождения адаптации являются

(?) Повышение лояльности сотрудника компании как работодателю

(!) Снижение уровня неопределенности и беспокойства

(!) Выстраивание системы взаимодействия с коллегами

(?) Развитие управленческих компетенций наставников и линейных руководителей

(??)Выгодами, получаемыми компанией с выстроенной системой адаптации, являются

(?) Получение полной информации, требуемой для эффективной работы

(!) Выявление недостатков существующей в компании системы подбора

(!) Обоснование кадровых решений в отношении как новичка, так и наставников после окончания адаптационного периода

(?) Повышение удовлетворенности работой и развитие позитивного отношения к компании в целом

(??) Среди основания для классификаций видов адаптации персонала организации можно выделить следующие

(?) количество адаптированных в единицу времени

(!) результат воздействия

(!) уровни адаптации

(?) масштаб воздействия

(??)К стилям общения принятым в коллективе можно отнести

(?) форс мажорный

(!) богемный

(!) комеди-клуб

(?) уголовно-административный

(??)Процесс адаптации к трудовой деятельности с физиологической точки зрения заканчивается

(?) на 7–10 день

(?) через 2,5–3 месяца

(!) на 5-6 неделе

(?) через 1,5–2 года

(??)Процесс адаптации к трудовой деятельности имеет несколько этапов

(?) этап предсказуемого приспособления

(!) этап устойчивого приспособления

(?) этап непредсказуемого приспособления

(!) этап неустойчивого приспособления

(??)А.Л. Венгер в зависимости от отношения сотрудника к организации, динамики и результата усвоения производственных навыков, участия в общественной жизни и социального статуса в коллективе выделяет следующие уровни адаптации

(?) два уровня – высокий и низкий

(!) три уровня – высокий, средний и низкий

(?) четыре уровня – высокий, средний, низкий и стартовый

(?) четыре уровня – финишный, высокий, средний и низкий

Типовые ситуационные задания:

Задание 1.

Руководители подразделений производственной компании поставили задачу службе персонала: нанять новых сотрудников - экономиста, конструктора и нескольких штамповщиков. Работники были подобраны и приняты на должности. Через некоторое время выяснилось, что высшее руководство планирует установить оборудование, которое заменит неквалифицированный труд, а также приобрести специальные программы для увеличения скорости и эффективности работы конструкторов и экономистов. Однако в результате нововведений принятые сотрудники окажутся ненужными.

Что делать, чтобы избежать подобных ситуаций в будущем?

Задание 2.

Представьте, что вы работаете в компании, по оказанию консалтинговых услуг, несколько лет менеджером по подбору персонала. Однако недавно ваш непосредственный руководитель уволился по семейным обстоятельствам (необходим был уход за женой после операции за границей) и он не успел подобрать человека себе на замену. Новый генеральный директор компании поставил вам задачу - найти себе начальника.

С чего следует начать?

Задание 3.

Компания – крупный продовольственный ритейлер на отечественном рынке, стратегическая цель которого стать лидером в области розничной торговли продуктов питания и непродовольственных товаров первой необходимости. Данная цель реализуется посредством постоянного увеличения числа торговых точек по всей стране с поглощением и вытеснением мелких павильонов, ларьков, рынков. В связи с этим существует постоянная потребность в притоке линейных трудовых ресурсов, особенно продавцов и кассиров.

Какие методы привлечения кандидатов будут эффективны в данной ситуации?

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

6.2. Дополнительная литература

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449872>

2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08905-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455029>

3. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458>

4. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 271 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450139>

5. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>

6. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452643>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «Технологии управления персоналом» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. Microsoft Office

9.3. Информационные справочные системы

Обучающиеся по программе Управление персоналом в университете имеют доступ к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочникам:

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС	Электронно-библиотечная система,	http://biblioclub.ru/

	«Университетская библиотека онлайн»	электронные книги и аудиокниги, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета

11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ
-----	-------------------------------------	--------------------------------	--

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Технологии управления персоналом**» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки «**38.03.03 Управление персоналом**» используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроjectionное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет),

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, персональные компьютеры с доступом в сеть интернет, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроjectionное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Технологии управления персоналом**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Технологии управления персоналом**» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «**Технологии управления персоналом**» предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «**Технологии управления персоналом**» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, тестирование, вебинар, видеофильм, презентация, форум и др.).

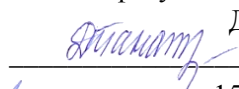
В рамках учебной дисциплины «**Технологии управления персоналом**» предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ЭЛЕКТИВНЫЕ КУРСЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И
СПОРТУ

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации (степень)
БАКАЛАВР

Очная, заочная формы обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «**Элективные курсы по физической культуре и спорту**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 **Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Управление персоналом**».

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики физической культуры и спорта РГСУ Еремин М.В., кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики физической культуры и спорта РГСУ Мехрикадзе В.В.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы
канд. экон. наук, доцент



И.Г. Шадская

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании совета факультета физической культуры
Протокол № ___ от « » _____ 2020 года

Декан факультета физической культуры,
д-р пед. наук, доцент



А.С. МАХОВ

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:
Кандидат педагогических наук, доцент
кафедры безопасности жизнедеятельности и адаптивной физической культуры Шуйского филиала ИвГУ



Е.А. Осокина

(подпись)

Кандидат педагогических наук, доцент
кафедры теории и методики физической культуры и спорта РГСУ



М.А. Петрова

(подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	5
3. Содержание учебной дисциплины.....	6
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения (секционный модуль).....	6
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения секционный модуль).....	7
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине	8
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине.....	17
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.	17
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.	17
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	18
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	20
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.	27
6.1. Основная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.2. Дополнительная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	27
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	28
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине ..	30
9.1. Информационные технологии.....	30
9.2. Программное обеспечение (при необходимости)	30
9.3. Информационные справочные системы (при необходимости).....	30
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	30
11. Образовательные технологии.....	32
Лист регистрации изменений	33

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Цель учебной дисциплины заключается в формировании физической культуры личности и способности направленного использования разнообразных средств физической культуры, спорта и туризма для сохранения и укрепления здоровья, психофизической подготовки и самоподготовки к будущей жизни и профессиональной деятельности.

Задачи учебной дисциплины:

1. формировать готовность применять спортивные и оздоровительные технологии для достижения высокого уровня физического здоровья и поддержания его в процессе обучения в вузе, и дальнейшей профессиональной деятельности;
2. обучить студентов практическим умениям и навыкам занятий различными видами спорта, современными двигательными и оздоровительными системами;
3. обеспечить общую и профессиональную физическую подготовленность, психофизическую готовность студента к будущей профессиональной деятельности.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина «**Элективные курсы по физической культуре и спорту**» реализуется в **вариативной** части основной профессиональной образовательной программы «**Управление персоналом**» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) очной и заочной формы обучения.

Изучение учебной дисциплины «Элективные курсы по физической культуре и спорту» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала среднего (полного) общего образования или среднего профессионального образования, а также дисциплины: «Физическая культура и спорт».

Изучение учебной дисциплины «Элективные курсы по физической культуре и спорту» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Безопасность жизнедеятельности».

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих общекультурных компетенций: ОК-8, в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «**Управление персоналом**» по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата).

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Знать: основные методы физического воспитания и укрепления здоровья; принципы здорового образа жизни и профилактики заболеваний
		Уметь: поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения социальной и профессиональной деятельности; регулярно следовать в повседневности здоровому образу жизни, заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих.
		Владеть: навыками и средствами самостоятельного, методически правильного достижения должного уровня физической подготовленности и здорового образа жизни.

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 328 часов (очная форма обучения).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		2	3	4	5	6
Аудиторные учебные занятия, всего	0	0	0	0	0	0
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:	0	0	0	0	0	0
Учебные занятия лекционного типа	0	0	0	0	0	0
Учебные занятия семинарского типа	0	0	0	0	0	0
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	0
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	328	64	64	64	64	72
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС						
Выполнение практических заданий						
Рубежный текущий контроль						
Вид промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)	0	зачет	зачет	зачет	зачет	диф.зачет
Общая трудоемкость учебной дисциплины, часов	328					

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 328 часов. (заочная форма обучения).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		2
Аудиторные учебные занятия, всего		
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:	0	0
Учебные занятия лекционного типа	0	0
Учебные занятия семинарского типа	0	0
Лабораторные занятия	0	0
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	324	324
В том числе:		
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС		
Выполнение практических заданий		
Рубежный текущий контроль		
Вид промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)	4	Диф.зачет
Общая трудоемкость учебной дисциплины, часов	328	324

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения (секционный модуль)

Объем самостоятельной работы – 328 часов. Всего 328 часов.

№ п/ п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС+контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Секционный модуль	328	328	0	0	0	0
2.	Раздел 1. Легкая атлетика	64	64	0	0	0	0
3.	Раздел 2. Спортивные игры: футбол, волейбол, баскетбол	64	64	0	0	0	0
4.	Раздел 3. Стрельба	64	64	0	0	0	0
5.	Раздел 4. Общая физическая подготовка	64	64	0	0	0	0
6.	Раздел 5. Плавание	72	72	0	0	0	0
Общий объем, часов		328	328	0	0	0	0
Форма промежуточной аттестации		Зачет, диф.зачет					

Учебно-тематический план по очной форме обучения (оздоровительный модуль)

Объем самостоятельной работы – 328 часов.

№ п/ п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС+контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Оздоровительный модуль	328	328	0	0	0	0
2.	Тема 1. Шахматы	64	64	0	0	0	0
3.	Тема 2. Плавание	64	64	0	0	0	0
4.	Тема 3. Лечебная физическая культура	64	64	0	0	0	0
5.	Тема 4. Стрельба (электронный тир, дартс)	64	64	0	0	0	0
6.	Тема 5. Подвижные игры	72	72	0	0	0	0
Общий объем, часов		328	328	0	0	0	0

Форма промежуточной аттестации		Зачет, диф.зачет
---------------------------------------	--	-------------------------

Учебно-тематический план по очной форме обучения (спортивный модуль)

Объем самостоятельной работы – 328 часов. Всего 328 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС+контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Спортивный модуль	328	328	0	0	0	0
2.	Выбранный вид спорта (футбол, волейбол, баскетбол, плавание, стрельба, бадминтон, гимнастика и др)	328	328	0	0	0	0
Общий объем, часов		328	328	0	0	0	0
Форма промежуточной аттестации		Зачет, диф.зачет					

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения секционный модуль)

Объем самостоятельной работы – 324 часов. Всего 328 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС+контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Секционный модуль	328	328	0	0	0	0
2.	Раздел 1. Легкая атлетика	64	64	0	0	0	0
3.	Раздел 2. Спортивные игры: футбол, волейбол, баскетбол	64	64	0	0	0	0
4.	Раздел 3. Лыжный спорт	64	64	0	0	0	0
5.	Раздел 4. Общая физическая подготовка	64	64	0	0	0	0
6.	Раздел 5. Плавание	72	72	0	0	0	0
Общий объем, часов		328	328	0	0	0	0
Форма промежуточной аттестации		Зачет, диф.зачет					

Учебно-тематический план по заочной форме обучения(оздоровительный модуль)

Объем самостоятельной работы – 324 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС+контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Оздоровительный модуль	328	328	0	0	0	0
2.	Тема 1.Шахматы	64	64	0	0	0	0
3.	Тема 2. Плавание	64	64	0	0	0	0
4.	Тема 3Лечебная физическая культура	64	64	0	0	0	0
5.	Тема 4. Стрельба (электронный тир, дартс)	64	64	0	0	0	0
6.	Тема 5.Подвижные игры	72	72	0	0	0	0
Общий объем, часов		328	328	0	0	0	0
Форма промежуточной аттестации		Зачет, экзамен					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Раздел, тема	Формы текущего контроля, в т.ч. самостоятельной работы					
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практических заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Вид двигательной активности в зависимости от модуля	-	Самостоятельные занятия физической культурой и спортом	-	Занятия в спортивных секциях, сдача нормативов	-	Нормативы по физической подготовленности
2.	Вид двигательной активности в зависимости от модуля	-	Самостоятельные занятия физической культурой и спортом	-	Занятия в спортивных секциях, сдача нормативов	-	Нормативы по физической подготовленности

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине («модулю»)

Секционный модуль

Раздел 1. Легкая атлетика

Цель: Овладеть техникой бега, на короткие и длинные дистанции, техникой выполнения специальных беговых упражнений, техникой прыжков, метания, техникой высокого и низкого старта. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания

Учебно-тренировочный подраздел. Ходьба (обыкновенная и спортивная). Специальные упражнения бегуна; бег с ускорениями с хода, с максимальной скоростью, с изменением темпа и ритма шагов. Старты: низкий, высокий; с опорой на одну руку. Финиширование: грудью, плечом. Бег: свободный по прямой и повороту, с наращиванием скорости и последующим продвижением вперед по инерции. Отталкивание как основная фаза бега; осанка и работа рук во время бега, вынос бедра, постановка стопы; техника бега на короткие дистанции, техника передачи эстафетной палочки без переключивания в другую руку после приема (стоя на месте, в ходьбе и беге) без ограничения зоны передачи и в зоне передачи. Бег в гору и под гору (угол 20-30°). Повторный бег с предельной и околопредельной интенсивностью по прямой и повороту на отрезках от 20 до 60 м с хода с переходом в бег по инерции.

Бег с высокого старта на 100-150 м в различном темпе, на 200, 300, 400 в среднем темпе; переменный бег на 200-л 300м (общая длина дистанции 1000-1500 м).

Подводящие упражнения для овладения техникой барьерного бега.

Кросс (бег по пересеченной местности). Бег на равнинных участках, бег на местности с преодолением естественных препятствий, бег по твердому, мягкому и скользкому грунту; бег по пересеченной местности, Бег на дистанцию 2000 м (девушки) и 3000 м (юноши) на результат.

Прыжки. Техника специальных упражнений для прыжков е высоту и длину. Прыжки с место в длину, тройной, пятикратной, в высоту; с ноги на ногу, на двух ногах, скачки на левой и правой ноге, маховые движения ног в прыжках в длину и высоту, определение толчковой ноги, постановка толчковой ноги, ритм последних трех шагов, маховые движения рук в прыжках в длину и высоту, отталкивание, приземление; прыжки в длину способом «согнув ноги», ознакомление с техникой прыжка в высоту способом «перешагивание».

Метания. Общее ознакомление с техникой метания, держание снаряда (теннисного мяча, гранаты), исходное положение для метания, отведение снаряда, скрестный шаг, метания (мяча, гранаты) с 1-3-5-7 шагов. Толкание ядра (ознакомление) с места; с разбега.

Подводящие упражнения для освоения отдельных фаз и элементов метания. Упражнения с набивными мячами: перебрасывание и толкание в парах из различных положений; метания различными способами - снизу вперед, снизу через себя назад, вперед из-за головы двумя руками; толкание набивного мяча с места вверх, вперед, стоя лицом и боком в сторону толчка. Специальные упражнения, обеспечивающие повышение функциональных возможностей организма студента, способствующие совершенствованию технике метания мяча, гранаты и толканию ядро.

Раздел 2. Спортивные игры (футбол, волейбол, баскетбол)

Цель: научить технике и тактике игры в нападении и защите, технике ведения мяча (футбол, баскетбол), технике приема мяча (волейбол), баскетбол, технике подачи (волейбол), технике передачи (футбол, баскетбол). (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

БАСКЕТБОЛ. Действия без мяча: передвижения приставными шагами правым и левым боком с чередованием скорости и направлением движения; переход с передвижения правым боком на передвижение левым боком; передвижение в основной стойке, остановка прыжком после ускорения; остановка в шаге; повороты на месте (вперед и назад).

Техника владения мячом. Ловля мяча: одной и двумя руками на уровне груди, двумя руками высокого мяча двумя руками низкого мяча, катящегося мяча (стоя на месте и в движении).

Передачи мяча: двумя руками от груди, двумя руками сверху, одной рукой от плеча. Передачи мяча одной рукой от плеча, одной рукой сверху, одной рукой снизу. Передачи мяча изученными способами при встречном движении и при поступательном.

Броски мяча двумя руками от груди, двумя руками сверху, броски мяча одной рукой сверху в движении после двух шагов, движение одной рукой в прыжке после ловли мяча: в прыжке со средней дальней дистанции, с места одной рукой, сверху и с дальней дистанции; штрафной бросок.

Ведение мяча: на месте и в движении с высоким и низким отскоком; с изменением направления и скорости движения, высоты отскока мяча от пола. Обводка противника без зрительного контроля. Ведение с асинхронным ритмом движений руки с мячом и ног.

Обманные действия: финт на рывок, финт но бросок, финт но проход.

Техника защиты. Техника передвижений; стойка защитника с выставленной вперед ногой. Стойка со ступнями на одной линии. Сочетания способов передвижения с техническими приемами игры в защите. Индивидуальные действия в защите (перехваты мяча; борьба за мяч, не попавший в корзину).

Тактика нападения. Индивидуальные действия: выход на свободное место с целью атаки противника и получения мяча; выбор места на площадке с целью адекватного взаимодействия с партнерами по команде, применение изученных приемов техники нападения в зависимости от ситуации на площадке; действия одного защитника против двух нападающих в системе быстрого прорыва.

Групповые действия: взаимодействие двух игроков заслонами (внутренними и наружными); взаимодействие двух игроков переключениями.

Командные действия: организация командных действий по принципу «выходи на свободное место»; позиционное нападение с применением заслонов; организация командных действий против быстрого прорыва.

Тактика защиты. Индивидуальные действия: применение изученных защитных стоек и передвижений в зависимости от действия нападающего; выбор места и способа противодействия нападающему без мяча в зависимости от места нахождения мяча, выбор места по отношению к нападающему с мячом. Противодействие при бросках мяча в корзину.

Групповые действия. Взаимодействие двух игроков - подстраховка, отступление, проскальзывание.

Командные действия: переключение от действий в нападении к действиям в защите, личная система защиты.

Спортивные игры: баскетбол по упрощенным и основным правилам.

Подвижные игры с использованием элементов техники игры.

ВОЛЕЙБОЛ.

Перечень изучаемых элементов содержания

Действия без мяча. Перемещения и стойки: стартовая стойка (исходное положение) – основная. Ходьба, бег, перемещаясь лицом вперед. Перемещения приставными шагами: лицом, правым, левым боком вперед, двойной шаг вперед. Сочетания способов перемещений.

Действия с мячом. Передача мяча: сверху двумя руками; с собственного подбрасывания; с набрасывания партнера; в различных направлениях на месте после перемещения; передачи в парах, отбивания мяча кулаком через сетку в непосредственной близости от нее: из зоны в зону, из глубины площадки к сетке, стоя спиной в направлении передачи сверху из глубины площадки.

Прием мяча сверху двумя руками: отскочившего от стены, после броска в сторону, после броска через сетку; от нижней и верхней прямой подачи в зону нападения; сверху двумя руками, снизу двумя руками, с подачи в зонах 6, 1, 5 и передача в зоны 3,2; нижняя передача на точность, прием мяча снизу двумя руками с подачи в зонах 6,1,5 и первая передача в зоны 4.3,2.

Подача мяча. Верхняя и нижняя прямая, верхняя боковая.

Нападающий удар через сетку по ходу из зон 4,3,2; в зонах 4,2 с передачей из глубины площадки; из зоны 3 с высоких и средних передач; с удаленных от сетки передач.

Блокирование: одиночное, групповое в зонах 4,2, выполняемых с передачи из зоны 3; по ходу выполняемых из двух зон (4-3 и 2-3) в известном направлении.

Тактическая подготовка. Тактика нападения. Индивидуальные действия: выбор места для выполнения нижней подачи; выбор места для второй передачи и в зоне 3. Выбор способа отбивания мяча через сетку: передача сверху двумя руками, кулаком снизу. Подача по точности в зоны (по заданию). Выбор места: для выполнения второй передачи в зоне 2; стоя спиной по направлению; при выполнении подач.

Групповые действия. Взаимодействие игроков в передней линии в нападении: взаимодействие игроков в задней линии при приеме мяча с подач, взаимодействие игроков зон 6,5,1 с зоной 3, взаимодействие игрока зоны 3 с игроком зоны 4, игрока зоны 3 с игроком зоны 2 (при второй передаче). Взаимодействие игроков при второй передаче зон 6,1,5 с зоной 2 (при приеме от передачи подач).

Командные действия. Прием подачи и первая передача в зону 3, вторая передача игроку, к которому передающий обращен лицом. Прием подач: первая в зону 3, вторая передача в зоны 4,2 стоя лицом в сторону передач. Система игры со второй передачи и игрока передней линии.

Тактика защиты. Выбор места при приеме подач. Расположение игроков при приеме подачи, когда вторую передачу выполняет игрок зоны 1,3. Система игры в защите при страховке нападающего игроком задней линии. Взаимодействие игроков зон 2 и 6 при приеме трудных мячей от подач, нападающих ударов, обманных действиях соперников.

Групповые действия. Взаимодействия игроков задней линии: игрока зоны 1 с игроком зоны 6, игрока зоны 5 с игроком зоны 6, игрока зоны 6 с игроками зон 5 и 6; игроков передней линии: игрока зоны 3 с игроками зон 4 и 2, игроков зон 5,1,6 с игроками зон 4,2 при приеме, подаче и передаче (при обманных действиях).

Командные действия. Расположение игроков при приеме мяча от противника «углом вперед» с применением групповых действий.

Спортивные игры: волейбол по упрощенным и основным правилам соревнований.

Упражнения: для привития навыков быстроты ответных действий; для развития качеств, необходимых при приеме и передачах мяча; для развития качеств, необходимых при подаче мяча, выполнения нападающих ударов, при блокировании. Упражнения для развития прыгучести.

Подвижные игры, направленные на развитие специальной физической подготовки волейболиста.

ФУТБОЛ.

Перечень изучаемых элементов содержания

Техника игры без мяча. Передвижения приставными шагами и скрестными шагами. Остановки шагом, повороты на 90 и 180°. Прыжки с одной ноги на другую, прыжки на двух ногах на месте, с поворотом на 90, 180, 360°.

Техника владения мячом. Удары по мячу ногой; удар внутренней стороной стопы, удар серединой подъема, удары внутренней и внешней частью подъема, удар носком, пяткой, удар внешней стороной стопы. Резанные удары, удары с лета, с полулета.

Удары по мячу головой. Удар серединой лба. Удар серединой лба в прыжке, в броске. Удар боковой частью лба.

Способы остановки мяча. Остановка катящегося мяча внутренней стороной стопы, подошвой; опускающегося мяча внутренней стороной стопы, подошвой, внешней стороной стопы, голенью. Остановка мяча бедром, животом, грудью, головой.

Обучение ведению мяча внешней частью подъема, внутренней частью подъема.

Обучение финтам. Финты: «наступление подошвой на мяч», «ложная остановка мяча подошвой», «проброс мяча мимо соперника», «ложный замах для удара».

Обучение отбору мяча. Отбор мяча перехватом, толчком, подкатом.

Обучение вбрасыванию мяча.

Обучение технике игры вратаря. Основная стойка. Ловля катящихся и низколетающих мячей. Ловля полувысоких мячей, ловля высоколетающих мячей. Ловля мячей в падении и в броске. Отбивание летящих мячей. Вбрасывание мяча вратарем.

Раздел 3. Стрельба

Цель: научить пулевой стрельбе(ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Техника безопасности при проведении занятий по пулевой стрельбе. Общие сведения о пулевой стрельбе как о виде физической подготовки. Общие сведения об устройстве оружия. Изготовка при стрельбе, прицеливание. Стрельба из оружия лежа, с упора без патронов. Дистанция 25 м. Стрельба из оружия из положения лежа с упора. Дистанция 50 м. Овладение крупноструктурными элементами техники стрельбы: изготовкой с правильным и удобным положением туловища, ног, рук; правильным захватом и удержанием оружия; общепринятыми способами управления спуском, дыханием; правильным прицеливанием, распределением мышечным усилием при удержании оружия и т. д. Проверка изученных элементов техники стрельбы на результат.

Раздел 4. Общая физическая подготовка

Цель: научить технике выполнения общеподготовительных упражнений, составлению комплексов упражнений различной направленности. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Учебно-тренировочный подраздел. Выполнение строевых команд на месте и в движении; передвижения строевым шагом. Повороты направо, налево, кругом; строевые команды.

Общеподготовительные (О.П.У.) упражнения, выполняемые группой; в парах, индивидуально, О.П.У, с использованием предметов (набивные мячи, гимнастические палки, скакалки, гантели и др.), О.П.У. у гимнастической стенки, с использованием гимнастических скамеек и других гимнастических снарядов.

Упражнения для развития гибкости; для развития быстроты и ловкости; для развития скоростно-силовых качеств. Упражнения на координацию; комплексы корригирующих упражнений для позвоночника мышц спины, живота, плечевого пояса импровизированные танцевальные движения в заданном ритме.

Прикладные упражнения; упражнения в равновесии; упражнения в висах и упорах.

Преодоление специальных гимнастических полос препятствий.

Утренняя гигиеническая гимнастика. Принципы составления и практическое выполнение комплексов упражнений с группой и индивидуально.

Физкультурная пауза (минутка). Принцип подбора упражнений, способствующих снятию утомления, Составление и практическое выполнение комплексов упражнений индивидуально и с группой.

Производственная гимнастика вводная и в режиме рабочего дня. Принцип составления и практическое выполнение комплексов упражнений с группой и индивидуально.

Акробатические упражнения. Кувырки вперед и назад с заданной скоростью в различных условиях и вариантах, перекаат назад в стойку на лопатках, перекаат вперед в упор присев; мост из положения лежа (девушки), стойка но голове и руках (юноши); в темпе прыжок вверх с поворотом на 360°. Комбинации с использованием освоенного учебного материала.

Вольные упражнения: комбинации на 32 и 48 счетов с использованием общеподготовительных упражнений, освоенных акробатических элементов, с включением танцевальных элементов.

Общая, специальная, спортивная и профессионально-прикладная физическая подготовка студентов. Средства и методы ППФП. Развитие основных и профессионально-прикладных физических качеств и способностей, двигательных умений и навыков. Комплексы физических упражнений с профессионально-прикладной направленностью. Прикладные виды спорта.

Раздел 5. Плавание

Цель: обучить технике плавания кролем на груди и на спине (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Техника плавания способом кроль на груди (дыхание, скольжение, техника работы рук и ног). Техника плавания способом кроль на груди в полной координации. Техника старта в воду. Техника плавания способом кроль на спине (техника работы ног, техника работы рук, выполнение способа в полной координации). Техника старта из воды. Свободное плавание (совершенствование избранного способа плавания. Проплывание 100 м без учета времени). Игры на воде.

Оздоровительный модуль

Раздел 1. Шахматы.

Цель: активизировать умственные способности студентов средствами физической культуры (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Знакомство с Правилами игры, разучивание ходов, разучивание партий. Изучение истории шахмат и разнообразие систем. Игра в шахматы по упрощенным правилам проведения турниров. Проведение турниров и блиц-турниров.

Раздел 2. Оздоровительное плавание.

Цель: восстановление здоровья обучающихся с использованием средств оздоровительного плавания (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Техника плавания способом кроль на груди (дыхание, скольжение, техника работы рук и ног). Техника плавания способом кроль на груди в полной координации. Техника старта в воду. Техника плавания способом кроль на спине (техника работы ног, техника работы рук, выполнение способа в полной координации). Техника старта из воды. Свободное плавание (совершенствование избранного способа плавания. Проплывание 25 м без учета времени). Игры на воде.

Раздел 3. Лечебная физическая культура.

Цель: Познакомиться с физической реабилитацией и лечебной физической культурой. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Изучить цели и средства медицинской реабилитации, дать классификацию средств ЛФК, механизмов их действия на организм и их применение на различных этапах реабилитации. реабилитация, лечебная физкультура, кинезиотерапия, действие ЛФК на организм человека (общетонизирующее, трофическое, компенсаторное), средства и методы ЛФК.

Раздел 4: Стрельба (электронный тир, дартс)

Цели: обучить технике стрельбы (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Техника безопасности при проведении занятий по стрельбе. Общие сведения о стрельбе как о виде физической подготовки. Изготовка при стрельбе, прицеливание. Учебно-тренировочные занятия. Овладение крупноструктурными элементами техники стрельбы: изготовкой с правильным и удобным положением туловища, ног, рук; правильным захватом и удержанием оружия; общепринятыми способами управления спуском, дыханием; правильным прицеливанием, распределением мышечным усилием при удержании оружия и т. д.

Раздел 5. Подвижные игры

Цель: познакомить с подвижными играми различной направленности

Перечень изучаемых элементов содержания:

Методика проведения подвижных игр в младших классах. Методика проведения подвижных игр в IV-VI классах. Методика проведения подвижных игр в VII-IX классах. Методика проведения подвижных игр в X-XI классах. Игры-аттракционы. Подвижные игры на местности. Подвижные игры на воде. Подвижные игры зимой на снегу. Организация соревнований по подвижным играм.

Спортивный модуль

Раздел 1. Легкая атлетика

Цель: Совершенствовать технику бега, на короткие и длинные дистанции, технику выполнения специальных беговых упражнений, технику прыжков, технику высокого и низкого старта. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания

Учебно-тренировочный подраздел. Ходьба (обыкновенная и спортивная). Специальные упражнения бегуна; бег с ускорениями с хода, с максимальной скоростью, с изменением темпа и ритма шагов. Старты: низкий, высокий; с опорой на одну руку. Финиширование: грудью, плечом. Бег: свободный по прямой и повороту, с наращиванием скорости и последующим продвижением вперед по инерции. Отталкивание как основная фаза бега; осанка и работа рук во время бега, вынос бедра, постановка стопы; техника бега на короткие дистанции, техника передачи эстафетной палочки без переключивания в другую руку после приема (стоя на месте, в ходьбе и беге) без ограничения зоны передачи и в зоне передачи. Бег в гору и под гору (угол 20-30°). Повторный бег с предельной и околопредельной интенсивностью по прямой и повороту на отрезках от 20 до 60 м с хода с переходом в бег по инерции.

Бег с высокого старта на 100-150 м в различном темпе, на 200, 300, 400 в среднем темпе; переменный бег на 200-л 300м (общая длина дистанции 1000-1500 м).

Подводящие упражнения для овладения техникой барьерного бега.

Кросс (бег по пересеченной местности). Бег на равнинных участках, бег на местности с преодолением естественных препятствий, бег по твердому, мягкому и скользкому грунту; бег по пересеченной местности, Бег на дистанцию 2000 м (девушки) и 3000 м (юноши) на результат.

Прыжки. Техника специальных упражнений для прыжков е высоту и длину. Прыжки с место в длину, тройной, пятикратной, в высоту; с ноги на ногу, на двух ногах, скачки на левой и правой ноге, маховые движения ног в прыжках в длину и высоту, определение толчковой ноги, постановка толчковой ноги, ритм последних трех шагов, маховые движения рук в прыжках в длину и высоту, отталкивание, приземление; прыжки в длину способом «согнув ноги», ознакомление с техникой прыжка в высоту способом «перешагивание».

Метания. Общее ознакомление с техникой метания, держание снаряда (теннисного мяча, гранаты), исходное положение для метания, отведение снаряда, скрестный шаг, метания (мяча, гранаты) с 1-3-5-7 шагов. Толкание ядра (ознакомление) с места; с разбега.

Подводящие упражнения для освоения отдельных фаз и элементов метания. Упражнения с набивными мячами: перебрасывание и толкание в парах из различных положений; метания различными способами - снизу вперед, снизу через себя назад, вперед из-за головы двумя руками; толкание набивного мяча с места вверх, вперед, стоя лицом и боком в сторону толчка. Специальные упражнения, обеспечивающие повышение функциональных возможностей организма студента, способствующие совершенствованию технике метания мяча, гранаты и толканию ядро.

Раздел 2. Футбол

Цель: совершенствовать технику и тактику игры в нападении и защите, технику ведения мяча, технику передачи. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания

Техника игры без мяча. Передвижения приставными шагами и скрестными шагами. Остановки шагом, повороты на 90 и 180°. Прыжки с одной ноги на другую, прыжки на двух ногах на месте, с поворотом на 90, 180, 360°.

Техника владения мячом. Удары по мячу ногой; удар внутренней стороной стопы, удар серединой подъема, удары внутренней и внешней частью подъема, удар носком, пяткой, удар внешней стороной стопы. Резанные удары, удары с лета, с полулета.

Удары по мячу головой. Удар серединой лба. Удар серединой лба в прыжке, в броске. Удар боковой частью лба.

Способы остановки мяча. Остановка катящегося мяча внутренней стороной стопы, подошвой; опускающегося мяча внутренней стороной стопы, подошвой, внешней стороной стопы, голенью. Остановка мяча бедром, животом, грудью, головой.

Обучение ведению мяча внешней частью подъема, внутренней частью подъема.

Обучение финтам. Финты: «наступление подошвой на мяч», «ложная остановка мяча подошвой», «проброс мяча мимо соперника», «ложный замах для удара».

Обучение отбору мяча. Отбор мяча перехватом, толчком, подкатом.

Обучение вбрасыванию мяча.

Обучение технике игры вратаря. Основная стойка. Ловля катящихся и низколетающих мячей. Ловля полувысоких мячей, ловля высоколетающих мячей. Ловля мячей в падении и в броске. Отбивание летящих мячей. Вбрасывание мяча вратарем.

Раздел 3. Баскетбол

Цель: совершенствовать технику и тактику игры в нападении и защите, технику ведения мяча, технику передачи. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Действия без мяча: передвижения приставными шагами правым и левым боком с чередованием скорости и направлением движения; переход с передвижения правым боком на передвижение левым боком; передвижение в основной стойке, остановка прыжком после ускорения; остановка в шаге; повороты на месте (вперед и назад).

Техника владения мячом. Ловля мяча: одной и двумя руками на уровне груди, двумя руками высокого мяча двумя руками низкого мяча, катящегося мяча (стоя на месте и в движении).

Передачи мяча: двумя руками от груди, двумя руками сверху, одной рукой от плеча. Передачи мяча одной рукой от плеча, одной рукой сверху, одной рукой снизу. Передачи мяча изученными способами при встречном движении и при поступательном.

Броски мяча двумя руками от груди, двумя руками сверху, броски мяча одной рукой сверху в движении после двух шагов, движение одной рукой в прыжке после ловли мяча: в прыжке со средней дальней дистанции, с места одной рукой, сверху и с дальней дистанции; штрафной бросок.

Ведение мяча: на месте и в движении с высоким и низким отскоком; с изменением направления и скорости движения, высоты отскока мяча от пола. Обводка противника без зрительного контроля. Ведение с асинхронным ритмом движений руки с мячом и ног.

Обманные действия: финт на рывок, финт на бросок, финт на проход.

Техника защиты. Техника передвижений; стойка защитника с выставленной вперед ногой. Стойка со ступнями на одной линии. Сочетания способов передвижения с техническими приемами игры в защите. Индивидуальные действия в защите (перехваты мяча; борьба за мяч, не попавший в корзину).

Тактика нападения. Индивидуальные действия: выход на свободное место с целью атаки противника и получения мяча; выбор места на площадке с целью адекватного взаимодействия с партнерами по команде, применение изученных приемов техники нападения в зависимости от ситуации на площадке; действия одного защитника против двух нападающих в системе быстрого прорыва.

Групповые действия: взаимодействие двух игроков заслонами (внутренними и наружными); взаимодействие двух игроков переключениями.

Командные действия: организация командных действий по принципу «выходи на свободное место»; позиционное нападение с применением заслонов; организация командных действий против быстрого прорыва.

Тактика защиты. Индивидуальные действия: применение изученных защитных стоек и передвижений в зависимости от действия нападающего; выбор места и способа противодействия нападающему без мяча в зависимости от места нахождения мяча, выбор места по отношению к нападающему с мячом. Противодействие при бросках мяча в корзину.

Групповые действия. Взаимодействие двух игроков - подстраховка, отступление, проскальзывание.

Командные действия: переключение от действий в нападении к действиям в защите, личная система защиты.

Спортивные игры: баскетбол по упрощенным и основным правилам.

Подвижные игры с использованием элементов техники игры.

Раздел 4. Настольный теннис

Цель: совершенствовать технику и тактику игры в нападении и защите, технику ведения мяча, технику передачи. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания: обучение и совершенствование технике толчка, подрезки, наката, топ-спина, блока, контр-удара. Изучение основных технических приемов, удара слева, удара справа. Изучение удара слева толчком, подача слева толчком, удар справа/слева крученный по высокому и полувысокому мячу, удар слева/справа крученный, наводящий (накат), подача слева/справа крученая, крученая свеча справа/слева.

Раздел 5. Художественная и эстетическая гимнастика

Цель: способствовать гармоничному физическому развитию, совершенствовать гибкость и пластику движений. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Обучение и совершенствование упражнениям с булавами, мячом, скакалкой, лентой. Составление комбинаций, совершенствование работы телом - волны, взмахи, сжатия, скручивания, работа таза, обучение правильному дыханию.

Раздел 6. Плавание.

Цель: совершенствовать технику плавания. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания: техника плавания способом кроль на груди (дыхание, скольжение, техника работы рук и ног). Техника плавания способом кроль на груди в полной координации. Техника старта в воду. Техника плавания способом брасс (техника работы рук и ног, слитное выполнение способа). Техника плавания способом кроль на спине (техника работы ног, техника работы рук, выполнение способа в полной координации). Техника старта из воды. Свободное плавание (совершенствование избранного способа плавания. Проплывание 100 м без учета времени). Игры на воде.

Раздел 7. Шахматы.

Цель: совершенствовать умственные способности студентов средствами физической культуры (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания: Знакомство с Правилами игры, разучивание ходов, разучивание партий. Изучение истории шахмат и разнообразие систем. Игра в шахматы по упрощенным правилам проведения турниров. Проведение турниров и блиц-турниров.

Раздел 8. Mix-dance

Цель: обучиться методике овладения искусством современных танцев. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания: развитие обще танцевальных навыков, чувства ритма, координации и пластики, элементам актерского мастерства, импровизации и акробатики.

Раздел9.Черлидинг

Цель: обучиться методике привлечения зрителей с целью популяризации физической культуры и спорта. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:элементы спортивной гимнастики и акробатики, построение пирамид и танцевальные перестроения под зычные кричалки, спортивные танцы с элементами гимнастики, с присутствием пластичности, хорошей хореографии, грации и синхронности.

Раздел10.Танцы

Цель: обучиться методике овладения искусством бальных танцев. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания:медленный вальс, квикстеп (быстрый фокстрот), венский вальс, танго,медленный фокстрот, самба,ча-ча-ча, джайв,румбаипасодобль.

Раздел11. Дартс.

Цель: совершенствовать ловкость, развивать глазомер и умение концентрироваться на цели. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания: история дартс, Оборудование и инвентарь для дартса,санитарно-гигиенические аспекты занятий дартсом, самоконтроль, оказание первой медицинской помощи, влияние занятий дартсом на функции организма учащихся, высота мишени и расстояние до нее, дротик, правила, раунды, правила турниров по дарсу, разновидности игры в дартс: «Набор очков», Классическая игра «501», игра «Раунд», Игра «Быстрый раунд», Игры «Раунд по двойным» и «Раунд по тройным», игра «Сектор 20», Игра «Булл-ай», Игра «Крикет», Игра «500», Игра «27», Игра «Шанхай» - Shanghai, Игра «Все пятерки», Игра «Убегай» - Parchessi, Игра «7 жизней».

Раздел12. Бочча

Цель: совершенствовать ловкость, развивать глазомер и умение концентрироваться на цели. (ОК-8)

Перечень изучаемых элементов содержания: история бочча, размеры поля, размеры мяча, броски, одиночная игра, парная игра, круг, точность, прогрессив, эстафета.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **зачет**, который проводится у студентов очной формы обучения в виде выполнения практических нормативов.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
-----------------	------------------------	---------------------	--

ОК-8	способностью использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	Знать: основные методы физического воспитания и укрепления здоровья; принципы здорового образа жизни и профилактики заболеваний	Этап формирования знаний
		Уметь: поддерживать должный уровень физической подготовленности для обеспечения социальной и профессиональной деятельности; регулярно следовать в повседневности здоровому образу жизни, заботиться о своем здоровье и здоровье окружающих.	Этап формирования умений
		Владеть: навыками и средствами самостоятельного, методически правильного достижения должного уровня физической подготовленности и здорового образа жизни.	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии оценки
ОК-8	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программоматериала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов; 2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно

			<p>применять теоретические положения -7-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 5-6 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-4 балла.</p>
ОК-8	Этап формирования умений.	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, задание выполнено верно, даны ясные аналитические выводы к решению задания, подкрепленные теорией- 9-10 баллов;</p> <p>2) владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий, задание выполнено верно,</p>
ОК-8	Этап формирования навыков и получения опыта.	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p>	<p>навыками при выполнении практических заданий, задание выполнено верно,</p>

		Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.	отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании - 7-8 баллов; 3) испытывает затруднения в выполнении практических заданий, задание выполнено с ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 5-6 баллов; 4) практические задания, задачи выполняются большими затруднениями или задание не выполнено вообще, или задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задания, сделаны неверные выводы по решению задания - 0-4 баллов.
--	--	---	--

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерный перечень контрольных нормативов к промежуточной аттестации студентов, посещающих спортивный и секционный модули.

ЮНОШИ

Наименование упражнения	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Кросс - 3000 метров, мин, с	16,00	15,30	15,10	14,40	13,10
Бег на 100 метров, с	15,8	15,0	14,6	14,3	13,8

Прыжок в длину с места, см	160	180	200	210	230
Поднимание туловища из положения лежа (количество раз за 1 минуту)	20	25	30	40	50
Подтягивание на перекладине Или рывок гири 16 кг., (количество раз)	4	6	8	10	13
	5	10	15	25	35
Наклон вперед из положения стоя на гимнастической скамейке (ниже уровня скамьи), см.	4	5	6	8	13
Бег на лыжах на 5 км (мин., с)	27.00	26.30	25.40	25.00	23.40
Плавание на 50 м (мин, с)	1 мин 40 с	1 мин 20 с	60 с	50 с	41 с

ДЕВУШКИ

Наименование упражнения	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов
Кросс - 2000 метров, мин, с	13,00	12,30	11,50	11,20	9,50
Бег на 100 метров, с	19,0	18,5	18,0	17,6	16,3
Прыжок в длину с места, см	140	150	160	170	185
Поднимание туловища из положения лежа (количество раз за 1 минуту)	15	18	20	30	40
Подтягивание из виса на низкой перекладине (раз) или сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (раз)	4	6	8	10	13
	5	7	9	10	16
Наклон вперед из положения стоя на гимнастической скамейке (ниже уровня скамьи), см.	3	5	7	9	16
Бег на лыжах на 3 км (мин., с)	21.00	20.00	19.15	18.45	17.30
Плавание на 50 м (мин, с)	2 мин 10 с	1 мин 50 с	1 мин 30 с	1 мин 20 с	1 мин 10 с

Функциональные пробы и тесты

Уровень функционального состояния организма можно определить с помощью функциональных проб и тестов.

Проба Штанге (задержка дыхания на вдохе). После 5-ти минут отдыха сидя сделать 2-3 глубоких вдоха и выдоха, а затем, сделав полный вдох задерживают дыхание, время отсчитывается от момента задержки дыхания до её прекращения. Средним показателем является способность задержать дыхание на вдохе для нетренированных людей на 40-55с, для тренированных – на

60-90с и более. С нарастанием тренированности время задержки дыхания возрастает, при заболевании или переутомлении это время снижается до 30-35с. Эта проба характеризует устойчивость организма к недостатку кислорода.

Одномоментная проба. Перед выполнением одномоментной пробы отдыхают стоя, без движений в течение 3мин. Затем измеряют ЧСС за одну минуту. Далее выполняют 20 глубоких приседаний за 30с из исходного положения ноги на ширине плеч, руки вдоль туловища. При приседании руки выносят вперед, а при выпрямлении возвращают в исходное положение. После выполнения приседаний подсчитывают ЧСС в течение одной минуты. При оценке определяется величина учащения ЧСС после нагрузки в процентах. Величина по 20% означает отличную реакцию сердечно-сосудистой системы на нагрузку, от 21 до 40% – хорошую, от 41 до 65% – удовлетворительную, от 66 до 75% – плохую, от 76 и более – очень плохую.

Ортостатическая проба. Служит для характеристики функциональной полноценности рефлекторных механизмов регуляции гемодинамики и оценки возбудимости центров симпатической иннервации.

У обследуемого после 5-минутного пребывания в положении лежа регистрируют частоту сердечных сокращений. Затем по команде обследуемый спокойно (без рывков) занимает положение стоя. Пульс подсчитывается на 1-й и 3-й минуте пребывания в вертикальном положении, кровяное давление определяется на 3-й и 5-й минуте. Оценка пробы может осуществляться только по пульсу или по пульсу и артериальному давлению.

Оценка ортостатической пробы			
Показатели	Переносимость пробы		
	хорошая	удовлетворительная	неудовлетворительная
Частота сердечных сокращений	Учащение не более чем на 11 уд.	Учащение на 12-18 уд.	Учащение на 19 уд. и более
Систолическое давление	Повышается	Не меняется	Снижается в пределах 5—10 мм рт. ст.
Диастолическое давление	Повышается	Не изменяется или несколько повышается	Повышается
Пульсовое давление	Повышается	Не изменяется	Снижается
Вегетативные реакции	Отсутствуют	Потливость	Потливость, шум в ушах

Возбудимость центров симпатической иннервации определяется по степени учащения пульса (СУП), а полноценность вегетативной регуляции по времени стабилизации пульса. В норме (у молодых лиц) пульс возвращается к исходным значениям на 3 минуте. Критерии оценки возбудимости симпатических звеньев по индексу СУП представлены в таблице.

Возбудимость	Степень учащения пульса %
Нормальная:	
Слабая	До 9,1
Средняя	9,2-18,4
Живая	18,5-27,7
Повышенная:	
Слабая	27,8-36,9
Заметная	37,0-46,2
Значительная	46,3-55,4
Резкая	55,5-64,6

Очень резкая	64,7 и более
--------------	--------------

Клиностатическая проба.

Характеризует возбудимость центров парасимпатической иннервации. Методика поведения: исследуемый плавно переходит из положения стоя в положение лежа. Подсчитывают и сравнивают частоту пульса в вертикальном и горизонтальном положениях. Клиностатическая проба в норме проявляется замедлением пульса на 2-8 уд.

Оценка возбудимости центров парасимпатической иннервации

Возбудимость	Степень замедления пульса %
Нормальная:	
слабая	До 6,1
средняя	6,2 - 12,3
живая	12,4- 18,5
Повышенная:	
слабая	18,6- 24,6
заметная	24,7- 30,8
значительная	30,9- 37,0
резкая	37,1- 43,1
очень резкая	43,2и более

Проба Генчи (задержка дыхания на выдохе). Выполняется также, как и проба Штанге, только задержка дыхания производится после полного выдоха. Здесь средним показателем является способность задержать дыхание на выдохе для нетренированных людей на 25-30с, для тренированных – на 40-60с и более.

Проба Рюфье. Для оценки деятельности сердечно-сосудистой системы можно пользоваться пробой Рюфье. После 5-минутного спокойного состояния в положении сидя подсчитать пульс за 15с (P₁), затем выполнить 30 приседаний. Сразу после приседаний (стоя) подсчитать пульс за первые 15с (P₂) и за последние 15с первой минуты восстановления (P₃) после нагрузки. Результаты оцениваются по индексу, который определяется по формуле:

$$\text{ИСД} = \frac{4 \times (P_1 + P_2 + P_3) - 200}{10}$$

Вычисляемый индекс сердечной деятельности (ИСД) является критерием оптимальности вегетативного обеспечения сердечно-сосудистой системы при выполнении физической нагрузки малой мощности.

Трактовка пробы: при ИСД менее 5 – оценка «отлично»; при ИСД менее 10 – «хорошо»; менее 15 – «удовлетворительно»; при ИСД более 15 – «плохо».

Тест не рекомендуется выполнять людям с заболеваниями сердечно-сосудистой системы. Можно рекомендовать другую пробу: 20 приседаний за 30с, если пульс увеличится: на 25% – «отлично»; на 25-50% – «хорошо»; от 50-75% – «плохо».

Оценка общей физической подготовленности по тесту К. Купера.

Оценка уровня физической подготовленности в зависимости от дистанции (по К. Куперу)

Оценка уровня физической подготовленности	Дистанция (км) для женщин		Дистанция (км) для мужчин	
	17-19 лет	20-29 лет	13-19 лет	20-29 лет

Очень плохо	< 1,6	< 1,55	< 2,1	< 1,95
Плохо	1,6-1,9	1,55-1,8	2,1-2,2	1,95-2,1
Удовлетворительно	1,9-2,1	1,8-1,9	2,2-2,5	2,1-2,4
Хорошо	2,1-2,3	1,9-2,1	2,5-2,75	2,4-2,6
Отлично	2,3-2,4	2,1-2,3	2,75-3,0	2,6-2,8
Превосходно	> 2,4	> 2,3	> 3,0	> 2,8

**Оценка уровня физической подготовленности по результатам
12-минутного теста по плаванию (по К. Куперу)**

Оценка уровня физической подготовленности	Дистанция (м) для женщин		Дистанция (м) для мужчин	
	13-19 лет	20-29 лет	13-19 лет	20-29 лет
Очень плохо	< 350	< 275	< 450	< 350
Плохо	350-450	275-350	450-550	350-450
Удовлетворительно	450-550	350-450	550-650	450-550
Хорошо	550-650	450-550	650-725	550-650
Отлично	> 650	> 550	> 725	> 650

Определение уровня физической работоспособности по Гарвардскому степ-тесту (ИГСТ).

Цель теста – оценить скорость протекания восстановительных процессов после прекращения дозированной мышечной работы. При проведении теста необходима следующая аппаратура: ступеньки разной высоты, секундомер, метроном.

Методика проведения теста. Физическая нагрузка задаётся в виде восхождений на ступеньку. Высота ступеньки и время выполнения мышечной работы зависят от пола, возраста и физического развития испытуемого:

Группы испытуемых	Высота ступеньки, см	Время восхождений, мин.
Юноши и девушки (17-19 лет) с ростом выше 1,85 см	50	4

Во время тестирования испытуемому предлагается совершать подъёмы на ступеньку в заданном темпе – с частотой 30 раз в 1 мин. Темп движений задаётся метрономом, частоту которого устанавливают на 120 уд/мин.

После окончания физической нагрузки испытуемый отдыхает сидя. Начиная со 2-й минуты у него 3 раза по 30-секундным отрезкам времени подсчитывается число пульсовых ударов: с 60-й до 90-й восстановительного периода, со 120-й до 150-й и со 180-й до 210-й с. Значения этих трёх подсчётов суммируются и умножаются на 2 (перевод в ЧСС в 1 мин.). Результаты тестирования выражаются в условных единицах в виде индекса Гарвардского степ теста (ИГСТ). Эту величину рассчитывают из следующего уравнения:

$$\text{ИГСТ} = \frac{t \times 100}{(f_1 + f_2 + f_3) \times 2'}$$

где t – фактическое время выполнения физической нагрузки в секундах; $f_1 + f_2 + f_3$ – сумма пульса за первые 30 с. каждой минуты (начиная со 2-й) восстановительного периода.

Оценка результатов тестирования. Величина ИГСТ характеризует скорость восстановительных процессов после достаточно напряжённой мышечной работы. Чем быстрее восстанавливается пульс, тем меньше величина $f_1 + f_2 + f_3$ и, следовательно, тем выше индекс Гарвардского степ-теста.

Шкала оценки величин ИГСТ

ИГСТ	Оценка
Меньше 55	Плохая
55-64	Ниже средней
65-79	Средняя
80-89	Хорошая
90 и больше	Отличная

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ МИНИМАЛЬНЫЙ НЕДЕЛЬНЫЙ ДВИГАТЕЛЬНЫЙ ОБЪЕМ ЗАНЯТИЙ ФИЗИЧЕСКИМИ УПРАЖНЕНИЯМИ (для студентов основной и специальной медицинских групп)

Упражнения	Объем
Юноши:	
1. Утренняя гимнастика (мин.)	105-140
2. Оздоровительный бег (км) или ходьба на лыжах (км)	15-17 22-24
3. Подтягивание на перекладине (кол-во раз) или сгибание рук в упоре лежа	70-85 120-140
4. Поднимание туловища из положения лежа на спине, руки за головой, ноги закреплены (кол-во раз)	140-160
5. Из основной стойки наклоны туловища вперед с прямыми ногами (кол-во раз)	90-120
6. Ускоренная ходьба (км)	25-35
Девушки:	
1. Утренняя гимнастика (мин.)	105-140
2. Оздоровительный бег (км) или ходьба на лыжах (км)	12-14 16-18
3. Прыжки на месте через скакалку (кол-во раз)	350
4. Сгибание и разгибание рук в упоре лежа, высота опоры 50 см (кол-во раз) или подтягивание из виса лежа на низкой перекладине (110-120 см)	210-220 85-95
5. Поднимание туловища из положения лежа на спине, руки за головой, ноги закреплены (кол-во раз)	100-120
6. Из основной стойки наклоны туловища вперед с прямыми ногами (кол-во раз)	90-120
7. Ускоренная ходьба (км)	20-30

Теоретический блок вопросов:

Перечень вопросов к зачету/дифференцированному зачету
(для студентов временно освобожденных от практических занятий):

1. Понятия «физическая культура», «спорт», «физическое воспитание».
2. Физическое развитие, физическое совершенство. Физическая подготовка и двигательная активность человека.
3. Физическая культура как учебная дисциплина высшего профессионального образования и ее задачи.
4. Здоровый образ жизни и факторы его составляющие. Роль физической культуры в формировании здорового образа жизни.
5. Значение физических упражнений для здоровья человека.
6. Гигиенические правила занятий физическими упражнениями.

7. Социальные и биологические факторы, их влияние на физическое развитие человека.
8. Воздействие экологических факторов на организм.
9. Физическая культура как средство борьбы с гиподинамией и гипокинезией.
10. Общая физическая подготовка (ОФП) и специальная физическая подготовка (СФП) студента. Их характеристики.
11. Средства физической культуры.
12. Оздоровительные силы природы как средство физической культуры.
13. Сила. Средства и методы развития силы.
14. Гибкость. Средства и методы развития гибкости.
15. Ловкость. Средства и методы развития ловкости.
16. Выносливость. Средства и методы развития выносливости.
17. Быстрота. Средства и методы развития быстроты.
18. Дыхательная система и ее функции при занятиях физическими упражнениями.
19. Опорно-двигательный аппарат и его функции при занятиях физическими упражнениями.
20. Сердечно-сосудистая система и ее функции при занятиях физическими упражнениями.
21. Врачебный контроль при занятиях физической культурой, его цель.
22. Критерии физического развития и физической подготовленности.
23. Правила самостоятельных занятий физическими упражнениями.
24. Значение утренней гимнастики.
25. Приемы закаливания.
26. Самоконтроль, основные методы. Дневник самоконтроля спортсмена.
27. Методы профилактики профессиональных заболеваний.
28. Основные формы производственной физической культуры.
29. Массовый спорт и спорт высших достижений. Их цели, задачи и различия.
30. Студенческий спорт. Организация и планирование спортивной подготовки в вузе.

Аналитическое задание

(для студентов, временно освобожденных от практических занятий)

1. «Утренняя гигиеническая гимнастика (УГГ)». Составить письменно комплекс УГГ.
2. «Оценка физического развития»:
 - антропометрические измерения;
 - антропометрические индексы;
 - функциональные пробы
3. Составить и обосновать индивидуальный комплекс физических упражнений.
4. Методика проведения массажных приемов. Правила проведения самомассажа.
5. Составить и обосновать индивидуальную оздоровительную программу.
6. Применение методики оценки уровня функционального и физического состояния организма.
7. Использование методов, стандартов, антропометрических индексов, номограмм, функциональных проб, упражнений-тестов для оценки функционального состояния, физической подготовленности и физического развития организма с учетом данных врачебного контроля и самоконтроля.
8. Методика проведения комплексов упражнений, применяемых при различных заболеваниях. Разработать примерный комплекс упражнений при заболевании (по выбору обучающегося)
9. Выявление и устранение ошибок в технике выполнения упражнений.
10. Методика самостоятельного освоения отдельных элементов профессионально-прикладной физической подготовки.
11. Методика проведения производственной гимнастики с учетом заданных условий и характера труда. Разработать комплекс упражнений для производственной гимнастики.

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестации по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.

6.1. Основная литература

1. Теория и методика избранного вида спорта: водные виды спорта : учебник для вузов / Н. Ж. Булгакова [и др.] ; под редакцией Н. Ж. Булгаковой. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 304 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11277-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455432>
2. Элективные курсы по физической культуре. Практическая подготовка : учебное пособие для вузов / А. А. Зайцев [и др.] ; под общей редакцией А. А. Зайцева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 227 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12624-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/447870>

6.2. Дополнительная литература

1. Общая физическая подготовка в рамках самостоятельных занятий студентов : учебное пособие для вузов / М. С. Эммерт, О. О. Фадина, И. Н. Шевелева, О. А. Мельникова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 110 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11767-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/457039>
2. Спортивные игры: правила, тактика, техника : учебное пособие для вузов / Е. В. Конеева [и др.] ; под общей редакцией Е. В. Конеевой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 322 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11314-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/456321>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская	Университетская информационная	https://uisrussia.msu.ru/

информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	100% доступ
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «**Элективные курсы по физической культуре и спорту**» предполагает практические занятия по физической культуре и спорту в ходе самостоятельной работы. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводном занятии или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университета, на предлагаемые преподавателем

ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к практическим занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Практические занятия по физической культуре и спорту проходят с учетом физических особенностей студентов и включают: подготовительную, основную и заключительные части.

Преподаватель предоставляет студентам 10 минут времени до начала занятий и 10 минут после занятия на переодевание, чистое время практической части составляет 70 минут.

На занятии преподавателю необходимо обращать внимание на формирование у студентов индивидуально-психологических качеств личности, таких как, целеустремленность, волевая активность, толерантность к стрессовым ситуациям, необходимых для формирования готовности студентов к профессиональной деятельности. А также на формирование социально-психологических свойства личности, обеспечивающих эффективное вхождение студента в социокультурное пространство для решения профессиональных задач в составе творческого коллектива и индивидуально.

1. Студенты обязаны ежегодно проходить медицинское обследование. По заключению врача студенты распределяются в учебные группы: основные (практически здоровые или имеющие незначительные ограничения двигательной активности обучающиеся); специально-медицинские (студенты с ограниченными возможностями здоровья) и спортивные (имеющие высокий уровень физической подготовленности, опыт учебно-тренировочной работы и участие в соревнованиях по избранному виду спорта).

2. Студенты имеют право переходить из одной учебной группы в другую только после окончания семестра, по представлению заключения врача и заведующего кафедрой, осуществляющей подготовку по физической культуре и спорту.

3. Студенты спортивных групп занимаются в составе сборных команд университета по видам спорта не менее - 4 раз в неделю во второй половине дня (с 16:05 часов) согласно расписанию, составленного руководителем спортивного клуба.

4. Студенты обязаны посещать практические занятия только в спортивной форме.

5. Студенты, пропустившие более 6-ти часов практических занятий, обязаны отработать их до начала экзаменационной сессии у ведущего преподавателя по расписанию занятий.

6. Студенты, временно освобожденные от практических занятий после перенесенных заболеваний, обязаны присутствовать на занятиях по расписанию и выполнять задания методико-практического раздела программы.

7. Студенты обязаны сдать контрольные нормативы и зачетные требования строго по графику в период контрольных занятий.

8. Студенты, освобожденные от практических занятий по состоянию здоровья, оцениваются по результатам семестровой работы (в том числе решения аналитических заданий).

9. Студенты обязаны посещать все виды практических занятий, выполнять в установленные сроки все виды заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

10. Студенты обязаны уважать труд и достоинство преподавателей, учебно-вспомогательного персонала и других работников Университета.

11. Студенты обязаны соблюдать правила поведения и охраны труда на спортивных объектах.

12. Студенты обязаны стремиться к повышению уровня физической культуры, нравственному и физическому совершенствованию, способствовать развитию и росту престижа Университета.

13. Студенты обязаны бережно относиться к материальным ценностям, находящимся на спортивных объектах Университета.

Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждому практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету. При получении

неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время передать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Студенты дополнительно самостоятельно обязаны заниматься: 2 часа в неделю, если они имеют «повышенный» уровень; 4 часа в неделю – «достаточный»; 6 часов в неделю – «недостаточный».

Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету, дифференцированному зачету, экзамену.

К зачету/диф.зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний, умений и навыков, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

9.2. Программное обеспечение (при необходимости)

Консультант Плюс (для изучения законодательной базы),

9.3. Информационные справочные системы (при необходимости)

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниги, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства	Электронно-библиотечная	https://urait.ru/

	«Юрайт»	система, коллекция электронных версий книг.	100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Элективные курсы по физической культуре и спорту**» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы «**Управление персоналом**» по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом очной и заочной формы обучения** используются:

Спортивные объекты Университета

Реализация учебной дисциплины в форме практических занятий требует наличия игровых спортивных залов, учебно-тренировочной базы, стадиона, зала силовой подготовки, раздевалок, душевых.

Оборудование спортивных залов: мячи, волейбольные сетки, баскетбольные щиты, гимнастические палки, скакалки, скамейки.

Оборудование учебно-тренировочной базы: лыжи, ботинки, палки, подготовленные лыжные трассы.

Оборудование стадиона: футбольные ворота, беговые дорожки с разметкой, прыжковая яма.

Оборудование залов силовой подготовки: тренажеры на свободных весах, блочные тренажеры, кардиотренажеры, грифы, диски, гантели, штанги, гимнастические палки, скакалки, скамейки.

Оборудование раздевалок: скамейки, шкафчики для одежды.

Спортивные объекты:

Наименование объекта	Адрес	Площадь объекта	Количество занимающихся
Плоскостное сооружение	Лосиноостровская, дом 24	300 м ²	80-100 (одновременно)
Спортивный зал	В.Пика дом 4 стр. 1	144 м ²	20-30 (одновременно)
Спортивный зал	Лосиноостровская, дом 24	240 м ²	45-60
Тир	Лосиноостровская, дом 24	25,7 м ²	20-25
Плавательный бассейн	В.Пика дом 4 стр. 12	100 м ²	40 (одновременно)
Шахматный дом	В.Пика дом 4 стр. 3	120	50 (одновременно)

11. Образовательные технологии

Освоение учебной дисциплины «**Элективные курсы по физической культуре и спорту**» не предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Наименование образовательной программы
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины **«Теория и методика социальной работы»** разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом"(уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 N 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **"Управление персоналом" направленность "Управление персоналом в международных организациях"**.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: к.п.н., доцента Козловской С.Н.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы



(подпись)

к.э.н., доцент
И.Г. Шадская

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета социальной работы

Протокол № ___ от « » _____ 2020 года

Декан факультета

Д-р пед. наук,
профессор

В.В. Сизикова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

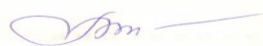
Д.м.н., доцент, доцент кафедры гигиены и медицинской экологии
ФГБОУ ВО «Северный государственный медицинский университет»



(подпись)

д.м.н., доцент
А.С. Сарычев

Канд. соц. наук, доцент, заведующая кафедрой социальной работы РГСУ



(подпись)

Я.В. Шимановская

Согласовано
Научная библиотека, директор



(подпись)

И.Г. Маляр

СОДЕРЖАНИЕ

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы	4
3. Содержание учебной дисциплины	6
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения	6
3.3. Учебно-тематический план по заочной форме обучения	7
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине	8
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине	21
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине	21
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	21
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	22
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	24
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	26
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины	27
6.1. <i>Основная литература</i>	27
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины	28
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины	29
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине ..	30
9.1. Информационные технологии	30
9.2. Программное обеспечение	30
9.3. Информационные справочные системы	30
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	32
11. Образовательные технологии	32
Лист регистрации изменений	33

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний о сущности, назначении, формах, методах, принципах, технологиях и нормативно-правовом обеспечении социальной работы и месте, занимаемом ею в системе общественных отношений с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) в организационно-управленческой и проектной деятельности.

Задачи учебной дисциплины:

- формирование представлений о содержании особенностях дисциплины «Теория и методика социальной работы»;
- усвоение знаний о сущности, миссии и назначении социальной работы;
- приобретение знаний о функциях социальной работы;
- углубление представлений о социальной работе с различными категориями населения;
- усвоение знаний теоретических подходов к решению социальных проблем;
- овладение навыками применения технологий социального работы с различными группами населения и в различных сферах жизнедеятельности;
- овладение навыками организации социальной работы.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина «Теория и методика социальной работы» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы "Управление персоналом" **направленность "Управление персоналом организации"** по направлению подготовки «38.03.03 "Управление персоналом" (уровень бакалавриата)» **очной и заочной формы обучения.**

Изучение учебной дисциплины «Теория и методика социальной работы» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «История», «Философия», «Социология».

Изучение учебной дисциплины «Теория и методика социальной работы» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Управление командой», «Управление социальным развитием персонала организации».

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных** компетенций: ОК-6, 7; ПК-29в соответствии с основной профессиональной образовательной программой "Управление персоналом" **направленность "Управление персоналом организации"**

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: способы и методы работы в коллективе
		Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
		Владеть: технологиями социального взаимодействия

ОК-7	Способностью к самоорганизации и самообразованию	Знать: модели и методы самоорганизации и самообразования
		Уметь: использовать на практике методы самоорганизации и самообразования
		Владеть: методами и моделями самоорганизации и самообразования
ПК-29	Владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов(программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Знать: технологии социальной работы с персоналом,
		Уметь: применять методы и модели анализа и диагностики состояния социальной сферы организации,
		Владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов(программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет __3__ зачетных единиц.

Очная форма

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		3			
Аудиторные учебные занятия, всего	24	24			
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:	24	24(8+16)			
Учебные занятия лекционного типа	8	8			
Учебные занятия семинарского типа	16	16			
Лабораторные занятия	0	0			
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	84	84			
В том числе:					
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	28	28			
Выполнение практических заданий	50	50			
Рубежный текущий контроль	6	6			
Вид промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)		Диф. зачет			
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	3				

Заочная форма

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		4				
Аудиторные учебные занятия, всего	6	6				
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	2	2				
Учебные занятия семинарского типа	4	4				
Лабораторные занятия	0	0				
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	98	98				
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	45	45				
Выполнение практических заданий	47	47				
Рубежный текущий контроль	6	6				
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	4	д.зач 4				
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	3	3				

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 108 часов.

Объем самостоятельной работы – 84 часов.

Очная форма

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоят. работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Раздел 1. «Социальная работа как общественный феномен и вид социальной	36	30	6	2	4	0

2	Тема 1.2 «Социум и социальные отношения как предметная сущность социальной работы»	18	16	2	2		0
3	Тема 1.2. «Становление и развитие социальной работы в России и за рубежом»	18	14	4		4	0
5	Раздел 2. «Современная практика организации социальной работы»	36	24	12	4	8	0
6	Тема 2.1. «Социальная политика государства и социальная работа в современной России»	12	8	4	2	2	0
7	Тема 2.2 «Социальная защита населения: сущность и организационно-правовые формы»	12	8	4		4	0
6	Тема 2.3. Правовые и нормативно-профессиональные основы социальной работы	12	8	4	2	2	0
7	Раздел 3. «Развитие современной социальной работы»	36	30	6	2	4	0
5	Тема 3.1. Личностный и профессиональный портрет специалиста социальной сферы	18	14	4	2	2	0
6	Тема 3.2. Социальная работа в глобальном мире	18	16	2		2	0
Общий объем, часов		108 (84+8+16)	84	24(8+16)	8	16	0
Форма промежуточной аттестации		Диф.зачет	(ЧАСЫ КОНТРОЛЯ)				

3.3. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 108 часов.

Объем самостоятельной работы – 98 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
МОДУЛЬ 1 (СЕМЕСТР 4)							
1.	Раздел 1. «Социальная работа как общественный феномен и вид социальной практики»	36	34	2	2	0	0

2.	Раздел 2. «Современная практика организации социальной работы»	36	34	2	0	2	0
3.	Раздел 3. «Развитие современной социальной работы»	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов		108	102	6	2	4	0
Форма промежуточной аттестации		диф.зачет/ 4					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Очная форма обучения

№ п/п	Раздел, тема	Формы текущего контроля, в т.ч. самостоятельной работы							Промежуточная аттестация
		Всего	Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практических заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Раздел 1. «Социальная работа как общественный феномен и вид социальной практики»	30	10	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	18	реферат	2	контрольная работа	0
2.	Раздел 2. «Современная практика организации социальной работы»	24	10	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	12	эссе	2	контрольная работа	0
3.	Раздел 3. «Развитие современной социальной работы»	30	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельно изучение раздела в ЭИОС	20	реферат	2	контрольная работа	0
Общий объем, часов		84	28		50		6		
Форма промежуточной аттестации		Диф.зачет							

Заочная форма обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 4)								
Раздел 1. «Социальная работа как общественный феномен и вид социальной практики»	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2. «Современная практика организации социальной работы»	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3. «Развитие современной социальной работы»	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	102	45		47		6		4

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)

Раздел 1. Социальная работа как общественный феномен и вид социальной практики

Тема 1. Социум и социальные отношения как предметная сущность социальной работы

Цель: Дать понятие социальной работы как общественного феномена и вида социальной практики. Показать интегративно-комплексный характер социальной работы (ОК-6, 7; ПК-29).

Перечень изучаемых элементов содержания

Понятие «социум», «социальная среда», «социальные отношения». их сущность и содержание. Основные признаки формирования социума. Виды социальной среды. Роль макро- и микросреды в жизнедеятельности человека как субъекта социальной работы. Взаимосвязь социума и социальной среды. Основные факторы формирования социума и социальной среды. Направления, формы и методы социальной работы в социуме и социальной среде.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятия «социум», «деятельность», «социальная деятельность», «социальные отношения».
2. Назовите основные характеристики социальной деятельности.
3. Назовите компоненты деятельности.
4. Охарактеризуйте основные виды социальных отношений.
5. Раскройте сущность и назовите основные типы социальной среды.
6. В чём заключается сущность социальной работы в социуме?

Формы контроля самостоятельной работы обучающихся:

Темы докладов:

1. Социальная работа как социальная деятельность.
2. Роль и место социальной среды в жизни человека.
3. Факторы формирования социальной среды.
4. Основные направления социальной работы в социуме, социальной среде.
5. Актуальные социальные проблемы различных групп населения

Тема 2. «Становление и развитие социальной работы в России и за рубежом»

Цель: выявления истоков социальной работы как вида деятельности и изучение основных этапов становления социальной работы в России и за рубежом (ОК-6, 7; ПК-29).

Перечень изучаемых элементов содержания

Понятия «помощь» и «взаимопомощь». Этапы становления социальной работы в России. Особенности становления социальной работы в Европе. Деятельность монашеских орденов. Система городской взаимопомощи. Научные школы социальной работы. Система общественного призрения. Социальное обеспечение. Профессиональная социальная работа.

Вопросы для самоподготовки:

1. Этапы становления социальной работы в России.
2. Влияние христианства на развитие системы помощи.
3. Этапы и модели становления социальной работы за рубежом.
4. Влияние коммунистической идеологии на развитие социальной работы в СССР.
5. Предпосылки возникновения профессиональной работы в конце XX века.

Формы контроля самостоятельной работы обучающихся:

Темы рефератов:

1. Особенности системы княжеской поддержки населения.
2. Развитие социального законодательства в период правления Петра I.
3. Социальная политика Екатерины II.
4. Формирование научных школ социальной работы за рубежом.
5. Особенности системы социального обеспечения.

Заполнить таблицу: исторические модели помощи

Модель	Объекты помощи	Субъекты помощи	Формы помощи	Этические основы

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1

Перечень тем рефератов по дисциплине «Теория и методы социальной работы»:

1. Сущности и основные признаки формирования социума.
2. Сущность и типы социальной среды.
3. Взаимосвязь и взаимодействие социума и социальной среды.

4. Основные направления, формы и методы социальной работы в социуме.
5. Роль и место социальной среды в жизни человека.
6. Факторы формирования социальной среды.
7. Основные направления социальной работы в социуме, социальной среде.
8. Актуальные социальные проблемы различных групп населения
9. Особенности социальной работы с различными группами населения
10. Этапы становления социальной работы в России.
11. Влияние христианства на развитие системы помощи.
12. Этапы и модели становления социальной работы за рубежом.
13. Предпосылки возникновения профессиональной работы в конце XX века.
14. Особенности системы княжеской поддержки населения.
15. Развитие социального законодательства в период правления Петра I.
16. Социальная политика Екатерины II.
17. Формирование научных школ социальной работы за рубежом.
18. Особенности системы социального обеспечения.
19. Понятия «помощь» и «взаимопомощь».
20. Особенности становления социальной работы в Европе.
21. Деятельность монашеских орденов.
22. Научные школы социальной работы.
23. Система общественного призрения.
24. Социальное обеспечение.
25. Профессиональная социальная работа

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1: форма рубежного контроля – контрольная работа

Заполните пробелы

- (??) Назовите один из главных способов создания условий для устойчивого социального развития – это...
- (??) Определите основные цели учебной дисциплины «Теория и методика социальной работы» ...
- (??) Определите цель раскрытия специфики социальной работы как профессиональной деятельности – это...
- (??) К принципам социального образования относится...
- (??) Закончился ли процесс институционализации социальной работы...
- (??) Социальный работник – это специалист, осуществляющий...
- (??) Кадры социальной работы – это...
- (??) Какой принцип социальной работы подразумевает осознание необходимости принимать меры по выявленным социальным проблемам, действовать в соответствии с конкретными обстоятельствами социальной ситуации индивидуального клиента...
- (??) В странах Европы социальная работа как вид профессиональной деятельности возникла...
- (??) Официальное признание социальной работы как профессии, специальности, введение должности социального работника в официальных государственных документах осуществлено было в...
- (??) Назовите отличительную особенность конца XX века в социальной работе с пожилыми в Америке ...
- (??) Сколько этапов можно выделить в развитии социальной работы?
- (??) Уставом князя Владимира Святого предписывалось обустроить учреждения социального профиля при...
- (??) Свод законов Русского государства, составленный Ярославом Мудрым называется...
- (??) Церковный налог (десятина), который собирался на благотворительные нужды, закреплялся...
- (??) Социальная работа — одна из разновидностей ...
- (??) Социальные проблемы осознаются как важнейшие факторы дальнейшего ...

- (??) Социальное служение во всех его проявлениях является специфической деятельностью со свойственными ей ...
- (??) Благотворительная деятельность в социальной сфере, как социально-экономический институт, представляет собой процесс поиска и перераспределения материальных и нематериальных ресурсов и денежных средств от лиц и организаций в пользу субъектов, находящихся в ...
- (??) Благотворительная деятельность в старину заключалась ...
- (??) Церковная благотворительность имела по преимуществу характер ...
- (??) В нравах русского народа благотворительность являлась ...
- (??) Для оказания разнообразных видов социальной помощи разрабатываются ...
- (??) По научному статусу теория социальной работы является ... наукой
- (??) Как научная теория социальная работа имеет ...
- (??) Закономерности, обуславливающие характер и направленность развития социальных процессов в обществе – это
- (??) Методологическими принципами теории социальной работы выступают ...
- (??) На данном уровне социальная работа выступает как теория социально-административной работы, где в качестве основного субъекта помощи выступают общество и государство. Это ...
- (??) Как теория, социальная работа на данном уровне связана с групповыми процессами, которые рассматриваются в контексте процессов помощи и взаимопомощи. Это ...
- (??) Большая, устойчивая социальная общность, характеризующаяся единством условий жизнедеятельности людей в наиболее существенных отношениях. Это ...
- (??) Отражение в обобщенной форме явлений и событий действительности, связей между ними посредством фиксации их общих и специфических признаков и свойств. Это ...
- (??) Наиболее общие фундаментальные для данной системы научных знаний понятия. Это ..
- (??) Структурируя понятия и категории социальной работы их можно разделить на:
- (??) Выделение процесса помощи из многих сфер жизнедеятельности впервые произошло в ...
- (??) В какой работе Аристотель рассматривал вопросы благотворительности:
- (??) Основным носителем благотворительности и призрения в период раннего (У-ХI вв.) и классического средневековья (ХI- ХУ вв.) становится:
- (??) В каком веке за рубежом оформляются идеи государственного подхода к поддержке нуждающихся.
- (??) Автором работы «Социальные диагнозы» является...
- (??) Основы диагностической школы социальной работы заложил....
- (??) В основу своих теоретических построений диагностическая школа социальной работы поставила:

Аналитические задания:

- ✓ Охарактеризуйте понятия «социум», «социальная среда», «социальные отношения»: их сущность и содержание.
- ✓ Выявите основные признаки формирования социума.
- ✓ Охарактеризуйте виды социальной среды.
- ✓ Покажите роль макро- и микросреды в жизнедеятельности человека как субъекта социальной работы.
- ✓ Проанализируйте взаимосвязь социума и социальной среды.
- ✓ Охарактеризуйте основные факторы формирования социума и социальной среды.
- ✓ Охарактеризуйте основные направления, формы и методы социальной работы в социуме и социальной среде.
- ✓ Проанализируйте социальную сферу как главное пространство социальной работы.
- ✓ Проанализируйте понятия «помощь» и «взаимопомощь».
- ✓ Дайте понятие философских ценностей социальной работы.
- ✓ Выявите роль Человека в концепциях социальной работы.
- ✓ Проанализируйте этапы становления социальной работы в России.
- ✓ Охарактеризуйте деятельность научных школ социальной работы в России и за рубежом.

- ✓ Дайте характеристику социального обслуживания как составной части социальной защиты.
- ✓ Проанализируйте понятия «Профессиональная социальная работа» и «непрофессиональная социальная работа».
- ✓ Проанализируйте сущность социальной работы как общественного феномена.
- ✓ Выявите сущность понятия «социальное служение».
- ✓ Проанализируйте социальное служение как профессиональный вид деятельности.
- ✓ Выявите основные направления Благотворительной деятельности.
- ✓ Проанализируйте понятие «Общественная организация».
- ✓ Проанализируйте понятие «Благотворительный фонд».
- ✓ Проанализируйте понятия «Спонсоринг», «Фандрайзинг» и покажите их значение в социальной работе.
- ✓ Проанализируйте понятие «Гражданская ответственность».
- ✓ Проанализируйте понятия «Добровольческая деятельность», «Миротворческая деятельность», « Правозащитная деятельность», выявите общее и особенное.
- ✓ Проанализируйте понятие «Гуманитарная помощь».

Раздел 2. «Современная практика организации социальной работы»

Тема 1-2. Социальная политика государства и социальная работа в современной России. Социальная защита населения: сущность и организационно-правовые формы»

Цель: дать характеристику современной практики социальной работы как вида деятельности, показать взаимосвязь социальной работы и социальной политики, выявить суть социальной защиты населения (ОК-6, 7; ПК-29).

Перечень изучаемых элементов содержания

Понятия «социальная политика государства» и «социальная защита». Факторы развития социальной работы в России. Сущность, принципы и функции социальной политики. Уровни социальной политики. Основные направления развития социальной политики в современной России. Основные предпосылки создания системы социальной защиты населения. Сущность, принципы, функции, субъекты и объекты социальной защиты населения. Социальное обеспечение, социальное страхование, социальное обслуживание и социальная помощь как основные составные части системы социальной защиты и социальной работы

Вопросы для самоподготовки:

1. Этапы становления социальной работы в России.
2. Сущность, принципы и функции социальной политики.
3. Взаимосвязь социальной работы и социальной политики.
4. Сущность, принципы, функции, субъекты и объекты социальной защиты населения.
5. Составные части системы социальной защиты и социальной работы

Формы контроля самостоятельной работы обучающихся:

Темы рефератов:

1. Особенности становления социальной работы в России
2. Модели социальной работы
3. Основные направления развития социальной политики в современной России.
4. Основные предпосылки создания системы социальной защиты населения.
5. Социальные программы.
6. Целевая помощь наиболее социально уязвимым категориям населения.

Заполнить таблицу: интегрированные модели социальной работы

Модель	Объекты помощи	Субъекты помощи	Формы помощи	Этические основы
---------------	-----------------------	------------------------	---------------------	-------------------------

Тема 4. Правовые и нормативно-профессиональные основы социальной работы

Цель: Дать характеристику нормативно-правовых и нормативно-правовых основ социальной работы(ОК-6, 7; ПК-29).

Перечень изучаемых элементов содержания

Профессиональная подготовка социальных работников, Условия эффективного функционирования системы социальной защиты. Основные направления государственно-правового регулирования социальной работы. Право социального обеспечения. Социальная работа как показатель развития социального государства. Проблемы нормативно-правового регулирования социальной сферы.

Вопросы для самоподготовки:

1. направления государственно-правового регулирования социальной работы
2. Должностные инструкции в социальной работе
3. Нормативно-правовое обеспечение социального обслуживания
4. Право социального обеспечения
5. Понятия «льготы», «пособия», «компенсации».
6. Фандрайзинг в социальной работе.
7. Благотворительная деятельность в современной России.
8. Социальное служения: понятие и роль в современном обществе.
9. Профессиональные и непрофессиональные формы социальной работы
10. Определение «благотворительная деятельность», «общественная организация», «благотворительный фонд».

Формы контроля самостоятельной работы обучающихся:

Темы рефератов:

1. Социальная работа как показатель развития социального государства.
2. Условия эффективного функционирования системы социальной защиты.
3. Основные направления государственно-правового регулирования социальной работы
4. Правозащитная деятельность в социальной работы
5. Социальная работа как инструмент социальной защиты населения: формы и методы.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2

Перечень тем рефератов по дисциплине «Теория и методы социальной работы»:

1. Социальная работа как общественный феномен.
2. Понятие «социальное служение».
3. Социальное служение как профессиональный вид деятельности.
4. Благотворительная деятельность.
5. Общественная организация.
6. Благотворительный фонд.
7. Спонсоринг в социальной работе.
8. Фандрайзинг в социальной работе.
9. Гражданская ответственность.
10. Добровольческая деятельность.
11. Гуманитарная помощь.
12. Миротворческая деятельность.
13. Правозащитная деятельность.

14. Правовой статус гражданина.
15. Понятия «льготы», «пособия», «компенсации».
16. Основные направления государственно-правового регулирования социальной работы.
17. Право социального обеспечения.
18. Социальная работа как показатель развития социального государства.
19. Проблемы нормативно-правового регулирования социальной сферы.
20. Основные направления развития социальной политики в современной России.
21. Социальные программы.
22. Проблемы развития социальной политики.
23. Основные предпосылки создания системы социальной защиты населения.
24. Целевая помощь наиболее социально уязвимым категориям населения.
25. Профессиональная подготовка социальных работников как условие эффективного функционирования системы социальной защиты.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2: форма рубежного контроля – контрольная работа

1. Заполните пробелы

- (??) Понятие социальной политики относится к числу таких категорий, которые широко используются в практике ...
- (??) Последовательная деятельность по изучению и истолкованию социальной политики как специфической функции государства и общества относится к тому времени, когда ...
- (??) Высокий уровень социальной защищенности, свойственный политике современных «государств всеобщего благосостояния», обусловлен ...
- (??) Сколько определений социальной политики можно выделить в зарубежной и отечественной науке ...
- (??) Определите главную задачу социальной политики РФ - это...
- (??) Охрана труда и здоровья людей предполагает ...
- (??) Государство предоставляет гражданам, потерявшим работу ...
- (??) Обеспечение государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан находится под защитой...
- (??) Государственная система социальной помощи реализуется через ...
- (??) В обязанности государства входит обеспечение функционально способной системы институтов ...
- (??) В рамках систем социальной защиты, гражданам при наступлении установленных законодательством неблагоприятных событий представляется помощь ...
- (??) Правовой статус личности — это. ...
- (??) Осуществление прав и свобод неотделимо от исполнения всеми гражданами ...
- (??) Специалисты в области социальной работы, реализуя функции социальной защиты населения, имеют дело не только и не столько с конституционными правами и обязанностями граждан, сколько с ...
- (??) Укрепление гарантий прав и свобод граждан во многом обусловлено четкостью функционирования ...
- (??) Глубокое изучение и прочные знания нормативно-правовых актов по вопросам социального развития, социальной защиты населения — неперемное условие ...
- (??) Профилактическая направленность — помощь должна быть оказана не только в то время, когда человек уже попал в трудное положение, но она должна способствовать ...
- (??) На основании Закона от 28.12.2013 N 442-ФЗ "Об основах социального обслуживания граждан в РФ" социальные услуги предоставляются гражданину на основании ...
- (??) Содержание и направления социальной работы зависят от целей социальной политики государства. Это:
- (??) Эффективность социальной работы закономерно зависит от уровня профессионального мастерства специалиста социальной работы. Это:

- (??)Основные исходные положения, которые вытекают из установленных наукой закономерностей и в которых выражены требования к содержанию, методам, организации социальной работы. Это:
- (??)Основные исходные положения, которые вытекают из установленных наукой закономерностей и в которых выражены требования к содержанию, методам, организации социальной работы. Это:
- (??)Принципы, которые лежат в основе всех наук об обществе, человеке, механизмах их взаимодействия. Это:
- (??)Принципы, которые выражают требования, обусловленные зависимостью содержания и направленности социальной работы от социальной политики государства. Это:
- (??)Принцип социально-технологической компетентности социального педагога, принцип единства прав и обязанностей, принцип стимулирования, принцип контроля входят в группу:
- (??)Принципы конфиденциальности, социального реагирования, принцип опоры на собственные силы, принцип профилактической направленности, принцип клиентоцентризма входят в группу:
- (??)Принцип развития, принцип детерминизма, принцип историзма входят в группу:
- (??)Какая группа моделей теоретического осмысления социальной работы базируется на системной социологии (теории социальных систем). ..
- (??)Эти модели социальной работы основаны на приоритете познания закономерностей психологического развития и статуса человека в обществе. ..
- (??)Развитие ролевой модели социальной работы связано с именем:
- (??)Развитие психодинамической модели социальной работы связано с именем:
- (??)Социально-педагогическая модель социальной работы относится к группе:
- (??)Интегративный характер теории социальной работы проявляется в том, что она взаимодействует с:
- (??)Психология выполняет в социальной работе ряд функций:
- (??)В социальной работе широко используются такие психологические методы, как ...
- (??)Педагогика в социальной работе выступает в роли:
- (??)Знания в области социологии позволяют социальному работнику:
- (??)Главный фактор, который определяет социальные отношения, их формирование, функционирование и изменение это:
- (??)Отношения, возникающие в социальной группе, которую составляет клиент, его семья и друзья это:
- (??)Составная часть внутренней политики государства, воплощенная в его социальных программах и практике, и регулирующая отношения в обществе в интересах и посредством интересов основных социальных групп населения – это:
- (??)Главным субъектом социальной политики является:
- (??)Социальная справедливость, гуманизм, открытость, демократизм, системность и непрерывность, адресность мер – это:
- (??)Улучшение условий труда, укрепление института семьи, защита детства, обеспечение социальной справедливости, защита пожилых людей и инвалидов – это:
- (??)В основу своих теоретических построений функциональная школа социальной работы поставила:
- (??)Важнейшей целью социальной защиты является:
- (??)Социальная защита распространяется на:

2. Аналитические задания:

- ✓ Проанализируйте понятие «политика».
- ✓ Проанализируйте понятие «социальная политика».
- ✓ Выявите сущность, принципы и функции социальной политики.
- ✓ Охарактеризуйте уровни современной социальной политики.
- ✓ Проанализируйте основные направления развития социальной политики в современной России.

- ✓ Охарактеризуйте социальные программы, реализуемые в РФ.
- ✓ Выявите проблемы развития социальной политики в РФ.
- ✓ Проанализируйте отношения между людьми как представителями социальных групп по поводу их общественного положения, образа и уклада жизни, в конечном счете по поводу условий развития личности, социальных групп.
- ✓ Проанализируйте систему взаимодействия социальной политики и социальной работы
- ✓ Охарактеризуйте модели социальной политики.
- ✓ Покажите сущность идеологии государственного благосостояния
- ✓ Охарактеризуйте основные группы моделей социальной работы
- ✓ Выявите основные предпосылки создания системы социальной защиты населения.
- ✓ Охарактеризуйте сущность, принципы, функции социальной защиты населения.
- ✓ Охарактеризуйте основные субъекты и объекты социальной защиты населения.
- ✓ Охарактеризуйте понятие «социальная защита».
- ✓ Обоснуйте понятия социального обеспечения, социального страхования, социального обслуживания и социальной помощи как основных составных частей системы социальной защиты и социальной работы.
- ✓ Покажите суть взаимодействия государственных, общественных, благотворительных организаций в осуществлении социальной защиты.
- ✓ Проанализируйте понятие «Целевая помощь» наиболее социально уязвимым категориям населения.
- ✓ Проанализируйте деятельность специалистов по созданию условий и осуществлению социальной адаптации, реабилитации граждан, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.
- ✓ Проанализируйте понятия «льготы», «пособия», «компенсации», выявите общее и особенное.
- ✓ Проанализируйте профессиональную подготовку социальных работников как условие эффективного функционирования системы социальной защиты.
- ✓ Дайте понятие системы социальных мер в виде содействия, поддержки и услуг, оказываемых отдельным лицам или группам населения социальным работником (социальной службой) для преодоления или смягчения жизненных трудностей, поддержка их социального статуса и полноценной жизнедеятельности.

Раздел 3. «Развитие современной социальной работы»

Тема 1. Личностный и профессиональный портрет специалиста социальной сферы

Цель: выявление основных личностных и профессиональных характеристик специалиста социальной сферы (ОК-6, 7; ПК-29).

Перечень изучаемых элементов содержания

Сущность, принципы и функции социальной работы. Сущность, принципы, функции, субъекты и объекты социальной защиты населения. Профессиональная подготовка социальных работников как условие эффективного функционирования системы социальной защиты. Формирование профессиональной компетенции. Личностные качества специалиста необходимые в социальной работе. Профессиограмма социального работника.

Вопросы для самоподготовки:

1. Должностные обязанности социального работника.
2. Российское законодательство в области трудовых отношений.
3. Сущность понятий «технология» и «технологический процесс» социальной работы.
4. Профессиограмма социального работника
5. Раскрыть определение «социальная ориентированность кадров»;

Формы контроля самостоятельной работы обучающихся:

Темы докладов:

1. Профессиональная подготовка социальных работников как условие эффективного функционирования системы социальной защиты.
2. Этический Кодекс социальных работников.
3. Личностные качества социального работника.
4. Профессиональные функции специалиста социальной работы
5. Культура восприятия, потребления и распространения информации.

Тема 2. Социальная работа в глобальном мире

Цель: *показать особенности социальной работы в условиях глобализации, выявить перспективы развития социальной работы в современных условиях (ОК-6, 7; ПК-29).*

Перечень изучаемых элементов содержания

Глобализация. Глобальные проблемы. Понятие глобального мира. Глобализация социальных проблем. Гражданская ответственность. Добровольческая деятельность. Гуманитарная помощь. Миротворческая деятельность. Правозащитная деятельность. Проблемы человека в контексте глобализации. Влияние процесса глобализации на социальную работу. Социальная работка как составная часть общественного устройства глобального мира. Основные модели социальной поддержки населения в современном мире.

Вопросы для самоподготовки:

1. Отражение актуальных социальных проблем в современной социальной политике.
2. Обосновать приоритетные направления развития системы социальной защиты населения в современных условиях.
3. Цели и задачи социального служения в современных условиях.
4. Глобализация. Глобальные проблемы. Понятие глобального мира.

Формы контроля самостоятельной работы обучающихся:

Темы докладов:

1. Глобализация социальных проблем.
2. Проблемы человека в контексте глобализации.
3. Влияние процесса глобализации на развитие социальной работы.
4. Модели социальной поддержки населения в современном мире.
5. Социальная работка как составная часть общественного устройства глобального мира.
6. Этические аспекты социальной коммуникации.
7. Модели социальной работы в условиях глобализации

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3

Перечень тем рефератов по дисциплине «Теория и методы социальной работы»:

1. Должностные обязанности социального работника.
2. Российское законодательство в области трудовых отношений.
3. Сущность понятий «технология» и «технологический процесс» социальной работы.
4. Основные формы социального обеспечения граждан.
5. Семья как объект социальной работы.
6. Инновационные технологии в социальной работе.
7. Основные функции специалиста по социальной работе.
8. Функции специалиста по социальной работе.

9. Требования к специалисту в области социальной работы.
10. Эмпатия. Личностные качества социального работника.
11. Синдром профессионального выгорания.
12. Этический Кодекс социальных работников.
13. Глобализация. Глобальные проблемы. Понятие глобального мира.
14. Глобализация социальных проблем.
15. Проблемы человека в контексте глобализации.
16. Влияние процесса глобализации на социальную работу.
17. Социальная работка как составная часть общественного устройства глобального мира.
18. Основные модели социальной поддержки населения в современном мире.
19. Этические аспекты социальной коммуникации.
20. Совместимость партнеров как коммуникативных личностей, адекватное восприятие смысловой и оценочной информации, воздействие через убеждение.
21. Культура восприятия, потребления и распространения информации.
22. Коммуникация в кризисных и конфликтных ситуациях.
23. Особенности осуществления уличных коммуникаций.
24. Стихийные коммуникации и процессы обмена информацией.
25. Несловесные (персональные, устные и др.) письменные (персональные, групповые и др.) средства коммуникации.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3: форма рубежного контроля – контрольная работа

Заполните пробелы

- (??)Доброжелательное отношение к людям характеризуется следующими профессионально-личностными качествами социальных работников ...
- (??)Высокий морально-этический уровень социального работника характеризуют следующие профессионально-личностные качества социального работника...
- (??)Через какие личностные качества выражается профессиональная некомпетентность социального работника ...
- (??)Для того чтобы успешно работать в организациях системы социальной защиты населения, необходимо обладать ...
- (??)Специалисту в области социальной работы необходимо иметь развитые интеллектуальные качества: ...
- (??)Этический и профессиональный кодекс социального работника отвечает...
- (??)К этическим стандартам профессионального общения социального работника можно отнести следующее ...
- (??)Среди непосредственных этических обязательств социального работника перед клиентом необходимо отметить ...
- (??)социальному работнику не следует участвовать от имени своего клиента в действии, которое ...
- (??)Если социальный работник замещает коллегу, то он должен действовать с учетом ...
- (??)Глобальные социальные проблемы являются следствием...
- (??)Глобальные проблемы взаимосвязаны, охватывают все стороны жизни людей и касаются ...
- (??)Понятие «глобальные проблемы» появилось в политическом языке в ...
- (??)Глобализация— исторический процесс сближения наций и народов, между которыми постепенно стираются традиционные границы, и человечество ...
- (??)Приватизация социальной сферы- передача значительной части социальных услуг ...
- (??)Недопроизводство населения характерно снижением рождаемости и имеет отрицательные последствия...
- (??)Специалист в силу своих должностных и профессиональных обязанностей оказывающий все виды социальной помощи в преодолении человеком, семьей или группой возникших проблем

- (??) Специалист в силу своих должностных и профессиональных обязанностей оказывающий все виды социальной помощи в преодолении человеком, семьей или группой возникших проблем
- (??) Профессиональная пригодность – это ...
- (??) Профессиональное призвание – это ...
- (??) Успешность профессиональной деятельности специалиста по социальной работе определяется его ...:
- (??) Какие профессиональные умения требуют от специалиста умения владеть культурой межличностного общения ...:
- (??) В качестве какой социальной роли выступает социальный работник, защищая права и интересы клиента, активно используя для этого законы и правовые акты. ...:
- (??) В качестве какой социальной роли выступает социальный работник, обучая клиента рациональным навыкам поведения, общения, деятельности ...:
- (??) Высокий уровень подготовленности специалиста, обусловленный знанием стратегии продуктивной социально-педагогической деятельности, знанием взаимодействующих в ней структурных компонентов и критериев для измерения степени ее эффективности. Это ...:
- (??) Высокий уровень знаний, умений и навыков специалиста, которые обеспечивают квалифицированное содействие людям в разрешении их жизненных проблемы – это ...:
- (??) Чрезмерная затрата психической энергии, приводящая к дезадаптированности к рабочему месту из-за чрезмерной нагрузки и неадекватных межличностных отношений – это..
- (??) Психосоматическая усталость, отрицательное отношение к работе, агрессивность, тревожность, это признаки ...
- (??) Снижение профессиональной самооценки, снижение интереса к профессиональному росту, стремление занять место не соответствующее профессиональной компетентности, это признаки ...:
- (??) С какого периода в России ведется подготовка профессиональных социальных работников...
- (??) Какими морально-этическими качествами должен обладать социальный работник ...?
- (??) Изучение социальным работником особенностей группы людей (или отдельного человека), степени влияния на них (или на него) микросреды и постановка "социального диагноза" – это ...:
- (??) Деятельность социального работника должна в большей степени обуславливаться ...:
- (??) Нормальная продолжительность рабочего времени относительно законодательства не может превышать ...
- (??) Кто подлежит обязательному медицинскому страхованию ...
- (??) Возглавляет министерство труда и социальной защиты РФ ...:
- (??) Социальное обслуживание в РФ с 01 января 2015 регулируется ...:

Аналитические задания:

1. Проанализируйте проблемы формирования профессионализма в социальной работе.
2. Охарактеризуйте критерии и показатели профессионализма в социальной работе.
3. Выявите особенности профессиограммы социального работника.
4. Проанализируйте понятие «Глобальные проблемы».
5. Охарактеризуйте понятие «Глобализация социальных проблем».
6. Проанализируйте проблемы человека в контексте глобализации.
7. Выявите влияние процесса глобализации на социальную работу.
8. Проанализируйте понятие «социальные изменения».
9. Охарактеризуйте сущность социальной работы как составной части общественного устройства глобального мира.
10. Проанализируйте процесс глобализации практики социальной работы в мире.
11. Проанализируйте характер социальных изменений и их связь с социальной работой.
12. Охарактеризуйте концепции социальных изменений.
13. Проанализируйте классический подход к социальным изменениям (Петр Штомпка).

14. Проанализируйте структурно - функциональная модель социальных изменений
15. Охарактеризуйте Этический Кодекс социальных работников.
16. Выявите сущность, принципы и функции социальной политики.
17. Охарактеризуйте уровни современной социальной политики.
18. Проанализируйте основные направления развития социальной политики в современной России.
19. Охарактеризуйте социальные программы, реализуемые в РФ.
20. Проанализируйте систему взаимодействия социальной политики и социальной работы
21. Охарактеризуйте основные группы моделей социальной работы
22. Охарактеризуйте сущность, принципы, функции социальной защиты населения.
23. Охарактеризуйте основные субъекты и объекты социальной защиты населения.
24. Охарактеризуйте понятие «социальная защита».
25. Покажите суть взаимодействия государственных, общественных, благотворительных организаций в осуществлении социальной защиты.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **зачет (дифференцированный)**, который проводится в **устной** форме.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Компоненты компетенции, степень их освоения	Результаты обучения
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: способы и методы работы в коллективе
			Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
			Владеть: технологиями социального взаимодействия
ОК-7	Способностью к самоорганизации и самообразованию	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: модели и методы самоорганизации и самообразования
			Уметь: использовать на практике методы самоорганизации и самообразования
			Владеть: методами и моделями самоорганизации и самообразования

ПК-29	Владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов(программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: технологии социальной работы с персоналом,
			Уметь: применять методы и модели анализа и диагностики состояния социальной сферы организации,
			Владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов(программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОК-6, 7; ПК-29	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская

			<p>ошибок – 9-10 баллов;</p> <p>2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
ОК-6, 7; ПК-29	Этап формирования умений.	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и</p>

			<p>заклучения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи 1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.</p>
ОК-6, 7; ПК-29	Этап формирования навыков и получения опыта.	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.</p>	

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Теоретический блок вопросов:

1. Сущности и основные признаки формирования социума.
2. Сущность и типы социальной среды.

3. Взаимосвязь и взаимодействие социума и социальной среды.
4. Основные направления, формы и методы социальной работы в социуме.
5. Основные виды социума и их особенности.
6. Сущность макро- и микросреды и их воздействие на социум.
7. Социальная работа как деятельность по созданию, разрушению или коррекции социальной среды клиента.
8. Этапы становления социальной работы в России.
9. Этапы и модели становления социальной работы за рубежом.
10. Предпосылки возникновения профессиональной работы в конце XX века.
11. Сущность социальной политики. Основные принципы социальной политики.
12. Функции социальной политики и их значение.
13. Основные предпосылки необходимости создания системы социальной защиты населения в условиях рыночной экономики.
14. Сущность, принципы, функции, направления социальной защиты на современном этапе.
15. Социальная работа как инструмент социальной защиты населения: формы и методы.
16. Определение «благотворительная деятельность», «общественная организация», «благотворительный фонд».
17. Цели и задачи социального служения в современных условиях.
18. Значение государственно-правового регулирования социальной работы.
19. Определение и сущность Права социального обеспечения.
20. Сущность и виды технологий социальной работы.
21. Особенности технологий работы с различными группами населения.
22. Необходимые личностные качества социального работника.
23. Эмпатия как необходимое качество социального работника.
24. Раскрыть содержание должностных обязанностей социального работника.
25. Конкретизировать деятельность социального работника с учетом выполняемых им функций.

Аналитические задания:

1. Проанализируйте взаимосвязь социума и социальной среды.
2. Охарактеризуйте основные факторы формирования социума и социальной среды.
3. Охарактеризуйте основные направления, формы и методы социальной работы в социуме и социальной среде.
4. Проанализируйте социальную сферу как главное пространство социальной работы.
5. Проанализируйте понятия «помощь» и «взаимопомощь».
6. Проанализируйте философские ценности социальной работы.
7. Выявите роль Человека в концепциях социальной работы.
8. Охарактеризуйте деятельность научных школ социальной работы в России и за рубежом.
9. Дайте характеристику социального обслуживания как составной части социальной защиты.
10. Проанализируйте понятия «Профессиональная социальная работа» и «непрофессиональная социальная работа».
11. Проанализируйте сущность социальной работы как общественного феномена.
12. Выявите сущность понятия «социальное служение».
13. Охарактеризуйте критерии и показатели профессионализма в социальной работе.
14. Выявите особенности профессиограммы социального работника.
15. Проанализируйте понятие «Глобализация».
16. Проанализируйте понятие «Глобальные проблемы».
17. Проанализируйте понятие «глобальный мир».
18. Охарактеризуйте понятие «Глобализация социальных проблем».

19. Проанализируйте проблемы человека в контексте глобализации.
20. Выявите влияние процесса глобализации на социальную работу.
21. Проанализируйте понятие «социальные изменения».
22. Охарактеризуйте сущность социальной работы как составной части общественного устройства глобального мира.
23. Проанализируйте основные модели социальной поддержки населения в современном мире.
24. Проанализируйте процесс глобализации практики социальной работы в мире.
25. Проанализируйте характер социальных изменений и их связь с социальной работой

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В течение учебного семестра до промежуточной аттестации у обучающегося формируется текущий рейтинг по дисциплине, характеризующий уровень сформированности компетенций. Текущий рейтинг обучающегося складывается как сумма рейтинговых баллов, полученных им в течение учебного семестра по всем видам учебных занятий по учебной дисциплине по всем этапам формирования компетенций в соответствии с п.5.3. настоящей рабочей программы.

В течение учебного семестра по каждой учебной дисциплине обучающимся должен быть накоплен текущий рейтинг не менее 55 рейтинговых баллов. Накопление обучающимся меньшего количества рейтинговых баллов, при условии положительного прохождения им всех рубежей текущего контроля, является текущей академической задолженностью, ликвидация которой осуществляется во время контрольного мероприятия промежуточной аттестации посредством выполнения расширенного экзаменационного (зачетного) задания.

Педагогическому работнику предоставляется право поощрять обучающихся за активность (участие в научных конференциях, конкурсах, олимпиадах, публикация статей, выполнение заданий повышенной сложности и т.д.) дополнительными баллами в количестве, не превышающем 10 баллов за семестр. Поощрительные баллы суммируются с текущим рейтингом обучающегося перед промежуточной аттестацией.

Текущий рейтинг обучающегося по каждой учебной дисциплине, количество поощрительных баллов, а также информация о возможности получения оценки промежуточной аттестации по текущему рейтингу, сведения об организации процедуры добора рейтинговых баллов доводятся педагогическим работником по сведения обучающихся на предпоследней неделе обучения в учебном периоде (семестре).

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине, реализуемым в формате БРСО, проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на зачете оцениваются каждым педагогическим работником по **20 - балльной шкале**, а итоговая оценка по учебной дисциплине в целом по **пятибалльной системе** для экзамена/дифференцированного зачета и **зачтено/не зачтено** для зачета и выставляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов в Российском государственном социальном университете, утвержденном приказом РГСУ от 25.04.2016г. № 707 (в ред. приказа от 27.05.2016 № 935).

Критерии оценки ответа на вопросы зачета/экзамена/дифференцированного зачета:

Критерии оценки ответа на вопросы теоретического блока:

9-10 баллов – обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами и практическими заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок;

7-8 – баллов - обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических заданий;

5-6 баллов - обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий;

0-4 баллов - обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические задания, задачи.

Критерии оценки аналитического задания:

9-10 баллов – задание выполнено верно, даны ясные аналитические выводы к решению задания, подкрепленные теорией;

7-8 баллов – задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании;

5-6 баллов – задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению;

0-4 баллов – задание не выполнено вообще или задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задания, сделаны неверные выводы по решению задания.

Итоговая оценка по дисциплине определяется как сумма баллов, полученных за ответы на вопросы теоретического блока и решение аналитического задания в целом по **пятибалльной системе** для экзамена/дифференцированного зачета и **зачтено/не зачтено** для зачета и выставляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости студентов в Российском государственном социальном университете, утвержденном приказом РГСУ от 25.04.2016г. № 707 (в ред. приказа от 27.05.2016 № 935).

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература.

1.Холостова, Е. И. Социальная работа : учебник для вузов / Е. И. Холостова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 755 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11998-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/457211>

6.2. Дополнительная литература

1.Кононова, Л. И. Технология социальной работы : учебник для бакалавров / Л. И. Кононова, Е. И. Холостова ; ответственный редактор Л. И. Кононова, Е. И. Холостова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 503 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-2076-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425248>

2.Основы социальной работы : учебное пособие для вузов / Н. Ф. Басов [и др.] ; под редакцией Н. Ф. Басова. — 5-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 213 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09616-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454306>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ
Электронная библиотека учебников Cyberleninka Единое окно доступа к образовательным ресурсам	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам. Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами. Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://studentam.net 100% доступ http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

1. Цифровая библиотека по философии – <http://filosof.historic.ru/>
2. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки (РГБ) – <http://www.rsl.ru>
3. Научная электронная библиотека – <http://elibrary.rsl.ru/>
4. Библиотека Гумер – гуманитарные науки – <http://www.gumer.info/>
5. Электронная библиотека учебников – <http://studentam.net/>
6. Европейская электронная библиотека – Europeana <http://www.europeana.eu/portal/>

7. Социальная работа и социальная политика (учебный сайт) - <http://sizovai.ucoz.ru/dir/>

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «Теория и методика социальной работы» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программой учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. Microsoft Office (Word, Excel),

9.3. Информационные справочные системы

1. Консультант Плюс

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниги, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная	Поиск по рефератам и полным	http://elibrary.ru/

	библиотека eLIBRARY.ru	текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Теория и методика социальной работы**» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки «38.03.03 "Управление персоналом"» используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет), а также (при наличии) демонстрационными печатными пособиями, экранно-звуковыми средствами обучения, демонстрационными материалами.

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет), а также (при наличии) демонстрационными печатными пособиями, экранно-звуковыми средствами обучения, демонстрационными материалами (указать какими, например, комплект демонстрационных материалов, видеофильмами DVD).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Теория и методика социальной работы**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Теория и методика социальной работы**» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме (деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «**Теория и методика социальной работы**» предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «**Теория и методика социальной работы**» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, тестирование, вебинар, видеофильм, презентация, форум и др.).

*Методика применения дистанционных образовательных технологий при реализации учебной дисциплины «**Теория и методика социальной работы**» представлена в приложениях основной профессиональной образовательной программы «"Управление персоналом" направленность "Управление персоналом организации" по направлению подготовки 38.03.03 "Управление персоналом"» (бакалавриат).*

В рамках учебной дисциплины «**Теория и методика социальной работы**» предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ТЕОРИЯ И МЕТОДИКА ИНКЛЮЗИВНОГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ**

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

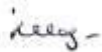
Наименование квалификации (степень)
БАКАЛАВР
Очная и заочная формы обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины **«Теория и методика инклюзивного взаимодействия»** разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **«38.03.03 Управление персоналом»**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе **высшего образования «Управление персоналом»**

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе доцентов: к.псх.н. Феофанова В.Н. и к.пед.н. Удодова А.Г.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы



(подпись)

канд эконом наук, доцент
доцент
Шадская И.Г.

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета психологии

Протокол № ___ от « » _____ 2020 года

Декан факультета
Д-р псих. наук,
профессор



(подпись)

Е.А. Петрова

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании кафедры психологии труда и специальной психологии РГСУ

Протокол № 9 от «08» мая 2019 года

Заведующий кафедрой,
доктор психологических наук,
доцент

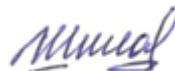


(подпись)

П.А. Кисляков

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

доктор психологических наук, доцент,
профессор кафедры педагогики и
специального образования Ивановского
государственного университета



(подпись)

Е.А. Шмелёва

кандидат психологических наук, доцент
кафедры социальной, общей и
клинической психологии РГСУ



(подпись)

Е.Г. Бабич

Согласовано
Научная библиотека, директор



(подпись)

И.Г. Маляра

СОДЕРЖАНИЕ

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы	4
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося	6
3. Содержание учебной дисциплины	6
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения	6
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения	8
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине	8
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине	16
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.....	16
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	16
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	17
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	19
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	20
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины	21
6.1. Основная литература	21
6.2. Дополнительная литература	21
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины	21
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины	22
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	24
9.1. Информационные технологии	24
9.2. Программное обеспечение	24
9.3. Информационные справочные системы	24
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	24
11. Образовательные технологии	25
Лист регистрации изменений	27

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний о особенностях и технологиях инклюзивного взаимодействия с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) по образованию, развитию, абилитации, реабилитации и социальной адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья, осуществлению психолого-педагогического сопровождения процессов их социализации и профессионального самоопределения, реализации просветительских программ, способствующих формированию в обществе толерантного отношения к лицам с ограниченными возможностями здоровья.

Задачи учебной дисциплины:

1. Ознакомление с особенностями и технологиями инклюзивного взаимодействия
2. Формирование системы знаний об особых коммуникативных потребностях различных категорий людей с ограниченными возможностями здоровья
3. Формирование четкого представления об информационной доступной среде и различных средствах ее построения и обеспечения
4. Овладение приемами ведения просветительской работы в области инклюзивного взаимодействия.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина **«Теория и методика инклюзивного взаимодействия»** реализуется в **вариативной** части основной профессиональной образовательной программы **«Управление персоналом»** по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**(уровень бакалавриата) **очной и заочной формам обучения.**

Изучение учебной дисциплины **«Теория и методика инклюзивного взаимодействия»** базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: **«Русский язык и культура речи», «Социальная психология».**

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных и профессиональных** компетенций:

ОК-6, ОК-7, ПК-29 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой **«Управление персоналом»** по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**(уровень бакалавриата).

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код Компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья
		Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных

		<p>потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии</p>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать: методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Уметь: применять методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию</p>
ПК-29	<p>владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы,</p>

		экономического состояния и общих целей развития организации
--	--	---

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры		
		4		
Аудиторные учебные занятия, всего	24	24		
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:				
Учебные занятия лекционного типа	8	8		
Учебные занятия семинарского типа	16	16		
Лабораторные занятия				
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	84	84		
В том числе:				
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	39	39		
Выполнение практических заданий	39	39		
Рубежный текущий контроль	6	6		
Вид промежуточной аттестации (дифференцированный зачет)		Диф.зачет		
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	3	3		

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 24 часов.

Объем самостоятельной работы – 84 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
6-й семестр							
1.	Раздел 1 Лица с ограниченными	36	28	8	4	4	0

	возможностями здоровья - кто они?						
2.	Тема 1.1. Распространенность инвалидности в России и Москве. Проблема терминологии.	18 часов	14	4	2	2	0
3.	Тема 1.2. Классификация нарушений развития. Виды и формы нарушенного развития.	18 часов	14	4	2	2	0
4.	Раздел 2 Философия инклюзии	36	28	8	2	6	0
5.	Тема 2.1. Эволюция отношения государства и общества к лицам с отклонениями в развитии. Медицинская и социальная модели инвалидности.	18 часов	14	4	1	3	0
6.	Тема 2.2. Сравнительный обзор существующих форм образования лиц с ограниченными возможностями здоровья: специального (коррекционного), интегрированного и инклюзивного. Философия инклюзивного образования: цель, основные ценности и принципы.	18 часов	14	4	1	3	0
7.	Раздел 3 Технические и компьютерные средства обеспечения доступной информационной среды. Особенности коммуникации при различных видах нарушения здоровья.	36	28	8	2	6	0
8.	Тема 3.1. Понятие доступной среды. Виды доступности среды. Требования к доступной информационной среде для людей с различными нарушениями развития и различные виды техники, обеспечивающие их. Компьютерные технологии в обеспечении доступности информационной среды.	18 часов	14	4	1	3	0

9.	Тема 3.2. Особенности коммуникации при различных видах нарушения здоровья. Жестовая и тактильная речь.	18 часов	14	4	1	3	0
Общий объем, часов		108	84	24	8	16	0
Форма промежуточной аттестации		диф. зачет	3				

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 6 часов.

Объем самостоятельной работы – 98 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
7-й семестр							
1.	Раздел 1 Лица с ограниченными возможностями здоровья - кто они?	36	34	2	1	1	0
2.	Раздел 2 Философия инклюзии	36	34	2	1	1	0
3.	Раздел 3 Технические и компьютерные средства обеспечения доступной информационной среды. Особенности коммуникации при различных видах нарушения здоровья.	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов		108	98	6	2	4	0
Форма промежуточной аттестации		диф. зачет	4				

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Раздел, тема	Всего	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч.
---------------------	--------------	--

	СРС + контроль	контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 4)								
Раздел 1 Лица с ограниченными возможностями здоровья - кто они?	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2 Философия инклюзии	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3 Технические и компьютерные средства обеспечения доступной информационной среды. Особенности коммуникации при различных видах нарушения здоровья.	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	84	39		39		6		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине «Теория и методика инклюзивного взаимодействия»

РАЗДЕЛ 1. ЛИЦА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ - КТО ОНИ?

Цель: знакомство с клинико-психолого-педагогическими особенностями детей и молодежи с различными вариантами атипичного развития (ОК-5, ОК-6, ПК-7).

Перечень изучаемых элементов содержания

Распространенность инвалидности в России и Москве. Классификация нарушений развития. Проблема терминологии. Нарушения слуха, нарушения зрения, детский церебральный паралич, нарушения речи, задержка психического развития, умственная отсталость, сложные нарушения развития, ранний детский аутизм, синдром дефицита внимания с гиперактивностью.

Вопросы для самоподготовки:

1. Лица с нарушениями слуха.
2. Лица с нарушениями зрения.
3. Лица с детским церебральным параличом.
4. Лица с нарушениями речи.
5. Лица с задержкой психического развития.
6. Лица с умственной отсталостью.
7. Лица со сложными нарушениями развития.
8. Лица с ранним детским аутизмом.
9. Лица с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1

Форма практического задания: реферат:

1. Особенности психического развития лица с нарушениями слуха.
2. Специфика социализации лиц с нарушениями слуха в подростковом и юношеском возрасте.
3. Характерные особенности устной речи лиц с нарушениями слуха.
4. Типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями слуха.
5. Особенности психического развития лиц с нарушениями зрения.
6. Специфика социализации лиц с нарушениями зрения в подростковом и юношеском возрасте.
7. Типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями зрения.
8. Особенности психического развития лиц с детскими церебральными параличами.
9. Специфика социализации лиц с детскими церебральными параличами зрения в подростковом и юношеском возрасте.
10. Типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с детскими церебральными параличами.
11. Основные особенности коммуникации лиц с детскими церебральными параличами.
12. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с последствиями травм и ампутации органов опорно-двигательной системы.
13. Особенности психического развития лиц с нарушениями речи.
14. Специфика и перспективы социализации лиц с нарушениями речи.
15. Основные особенности и трудности коммуникации лиц с нарушениями речи.
16. Особенности психического развития лиц с задержкой психического развития.
17. Проблемы обучения и воспитания лиц с задержкой психического развития.
18. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с задержкой психического развития.
19. Особенности психического развития лиц с умственной отсталостью.
20. Проблемы обучения и воспитания лиц с умственной отсталостью.
21. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с умственной отсталостью.
22. Особенности психического развития, обучения и воспитания лиц со сложными нарушениями развития.
23. Специфика социализации лиц со сложными нарушениями развития.

24. Особенности психического развития лиц с ранним детским аутизмом.
25. Проблемы обучения и воспитания лиц с ранним детским аутизмом.
26. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с ранним детским аутизмом.
27. Особенности психического развития лиц с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.
28. Проблемы обучения и воспитания лиц с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1: форма рубежного контроля – реферат.

Перечень тем по дисциплине «Теория и методика инклюзивного взаимодействия»:

1. Особенности психического развития лица с нарушениями слуха.
2. Специфика социализации лиц с нарушениями слуха в подростковом и юношеском возрасте.
3. Характерные особенности устной речи лиц с нарушениями слуха.
4. Типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями слуха.
5. Особенности психического развития лиц с нарушениями зрения.
6. Специфика социализации лиц с нарушениями зрения в подростковом и юношеском возрасте.
7. Типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с нарушениями зрения.
8. Особенности психического развития лиц с детскими церебральными параличами.
9. Специфика социализации лиц с детскими церебральными параличами зрения в подростковом и юношеском возрасте.
10. Типические особенности профориентации и трудоустройства лиц с детскими церебральными параличами.
11. Основные особенности коммуникации лиц с детскими церебральными параличами.
12. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с последствиями травм и ампутации органов опорно-двигательной системы.
13. Особенности психического развития лиц с нарушениями речи.
14. Специфика и перспективы социализации лиц с нарушениями речи.
15. Основные особенности и трудности коммуникации лиц с нарушениями речи.
16. Особенности психического развития лиц с задержкой психического развития.
17. Проблемы обучения и воспитания лиц с задержкой психического развития.
18. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с задержкой психического развития.
19. Особенности психического развития лиц с умственной отсталостью.
20. Проблемы обучения и воспитания лиц с умственной отсталостью.
21. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с умственной отсталостью.
22. Особенности психического развития, обучения и воспитания лиц со сложными нарушениями развития.
23. Специфика социализации лиц со сложными нарушениями развития.
24. Особенности психического развития лиц с ранним детским аутизмом.
25. Проблемы обучения и воспитания лиц с ранним детским аутизмом.
26. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с ранним детским аутизмом.
27. Особенности психического развития лиц с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.

28. Проблемы обучения и воспитания лиц с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.

РАЗДЕЛ 2. ФИЛОСОФИЯ ИНКЛЮЗИИ

Цель: знакомство с историей и современным состоянием отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья (ОК-5, ОК-6, ПК-7).

Перечень изучаемых элементов содержания

Эволюция отношения государства и общества к лицам с отклонениями в развитии. Медицинская и социальная модели инвалидности. Сравнительный обзор существующих форм образования лиц с ограниченными возможностями здоровья: специального (коррекционного), интегрированного и инклюзивного. Философия инклюзивного образования: цель, основные ценности и принципы. Что дает инклюзивное образование? Ситуация с инклюзией за рубежом и в России.

Вопросы для самоподготовки:

1. Эволюция отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
2. Медицинская и социальная модели инвалидности.
3. Понятие «инклюзивное образование», цель, основные ценности и принципы.
4. Ситуация с инклюзивным образованием за рубежом.
5. Ситуация с инклюзивным образованием в России.
6. Другие варианты обучения детей с инвалидностью: специальные (коррекционные) школы и школы-интернаты, классы в общеобразовательных школах, надомное обучение, дистанционное обучение.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов:

1. Эволюция отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
2. Особенности первого этапа эволюции отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
3. Особенности второго этапа эволюции отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
4. Особенности третьего этапа эволюции отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
5. Особенности четвертого этапа эволюции отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
6. Особенности пятого этапа эволюции отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
7. Медицинская и социальная модели инвалидности.
8. Понятие «инклюзивное образование», цель, основные ценности и принципы.
9. Ситуация с инклюзивным образованием за рубежом.
10. Особенности инклюзивного образования в США и Великобритании.
11. Специфика инклюзивного образования в скандинавских странах (Швеция, Дания, Финляндия).
12. Специфика инклюзивного образования в Германии и Франции
13. Специфика инклюзивного образования в Италии.

14. Роль и задачи в развитии инклюзивного образования Европейского агентства по развитию в области особых образовательных потребностей.
15. Ситуация с инклюзивным образованием в России.
16. Альтернативные варианты обучения детей с инвалидностью и/или ОВЗ (сравнительный анализ):
17. Дифференцированный подход к обучению детей с инвалидностью и/или ОВЗ.
18. Система коррекционно-развивающего обучения, как альтернатива инклюзивному образованию.
19. Надомное обучение детей с инвалидностью и/или ОВЗ в условиях инклюзивного образования.
20. Дистанционное обучение в условиях инклюзивного образования: перспективы и возможности.
21. Понятие «коэффициент инклюзии» и его роль в теории и практике инклюзивного образования.
22. Нормативно-правовая база инклюзивного образования в РФ.
23. Модели инклюзивного образования (по Н.Н. Малофееву и Н.Д. Шматко).
24. Постоянная полная и эпизодическая модели инклюзии: сравнительный анализ.
25. Дифференцированный и инклюзивный подходы к обучению детей с инвалидностью и/или ОВЗ: преимущества и недостатки.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2: форма рубежного контроля – реферат.

Перечень тем по дисциплине «Теория и методика инклюзивного взаимодействия»:

1. «Мой одноклассник с ограниченными возможностями здоровья»
2. «Персонаж мировой художественной культуры (фильм, мультфильм, книга) с ограниченными возможностями здоровья, который мне запомнился/нравится»
3. Особенности психического развития лиц с умственной отсталостью.
4. Проблемы обучения и воспитания лиц с умственной отсталостью.
5. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с умственной отсталостью.
6. Особенности психического развития, обучения и воспитания лиц со сложными нарушениями развития.
7. Специфика социализации лиц со сложными нарушениями развития.
8. Особенности психического развития лиц с ранним детским аутизмом.
9. Проблемы обучения и воспитания лиц с ранним детским аутизмом.
10. Специфика социализации, профориентации и трудоустройства лиц с ранним детским аутизмом.
11. Особенности психического развития лиц с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.
12. Проблемы обучения и воспитания лиц с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.

РАЗДЕЛ 3. ТЕХНИЧЕСКИЕ И КОМПЬЮТЕРНЫЕ СРЕДСТВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДОСТУПНОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ. ОСОБЕННОСТИ КОММУНИКАЦИИ ПРИ РАЗЛИЧНЫХ ВИДАХ НАРУШЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ.

Цель: Сформировать представление о доступной среде, показать связь между особыми потребностями и требованиями к среде; о доступной информационной среде, показать связь между особыми потребностями и требованиями к информационной среде; способность

работать в коллективе, обучить приемам коммуникации с людьми, имеющими различные виды нарушений развития (ОК-5, ОК-6, ПК-7).

Перечень изучаемых элементов содержания

Барьеры российских организаций. Понятие доступной среды; виды доступности среды; связь между отклонениями в состоянии здоровья, особыми потребностями, способом реализации инклюзивных процессов и условиями доступности среды. Особые потребности при различных видах коммуникации и в различных коммуникативных ситуациях; доступная информационная среда; использование тифлосредств при письменной коммуникации и коммуникации через интернет людьми с нарушением зрения; жестовая и дактильная речь людей с нарушением слуха; особенности, правовые аспекты и этикет общения через переводчика; особенности письменной речи глухих и слабослышащих; дактильная речь слепоглухих; особенности устной речи при дизартрии у больных ДЦП и другими неврологическими заболеваниями; особенности устной речи при наличии трахеостомы.

Вопросы для самоподготовки:

1. Доступность образовательных организаций.
2. Доступность учреждений социальной защиты населения.
3. Доступность медицинских услуг.
4. Доступность учреждений культуры.
5. Трудоустройство людей с инвалидностью.
6. Что такое информационная среда?
7. Какие вы знаете формы подачи информации?
8. Какие средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями вы знаете?
9. Особенности коммуникации при нарушениях зрения.
10. Особенности коммуникации при нарушениях слуха.
11. Особенности коммуникации при слепоглухоте.
12. Особенности коммуникации при нарушениях звукопроизводительной стороны речи.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов:

1. Доступность образовательных организаций.
2. Доступность учреждений социальной защиты населения.
3. Доступность медицинских услуг.
4. Доступность учреждений культуры.
5. Трудоустройство людей с инвалидностью.
6. Что такое информационная среда?
7. Какие вы знаете формы подачи информации?
8. Какие средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями вы знаете?
9. Особенности коммуникации при нарушениях зрения.
10. Особенности коммуникации при нарушениях слуха.
11. Особенности коммуникации при слепоглухоте.
12. Особенности коммуникации при нарушениях звукопроизводительной стороны речи.
13. Толерантность в российском обществе.
14. Стигматизация лиц с ограниченными возможностями здоровья.
15. Билингвизм глухих и слабослышащих, использующих жестовый язык.
16. Нормы этикета при общении с людьми, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата.

17. Правовые последствия невозможности самостоятельного прочтения незрячим человеком официальных документов.
18. Дизартрия — источник психологических барьеров при личном общении.
19. Особенности общения и взаимодействия с лицами, имеющими последствия дислексии и дисграфии.
20. Правила общения и взаимодействия с лицами, имеющими заикание.
21. Понятие «коэффициент инклюзии» и его роль в теории и практике инклюзивного образования.
22. Нормативно-правовая база инклюзивного образования в РФ.
23. Модели инклюзивного образования (по Н.Н. Малофееву и Н.Д. Шматко).
24. Постоянная полная и эпизодическая модели инклюзии: сравнительный анализ.
25. Дифференцированный и инклюзивный подходы к обучению детей с инвалидностью и/или ОВЗ: преимущества и недостатки.
26. формы подачи информации для лиц с ОВЗ.
27. Средства и технологии обеспечения доступности информации для людей с сенсорными нарушениями.
28. Особенности коммуникации при нарушениях зрения.
29. Особенности коммуникации при нарушениях слуха.
30. Особенности коммуникации при слепотой.
31. Особенности коммуникации при нарушениях звукопроизносительной стороны речи.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3: форма рубежного контроля – реферат.

Примерный перечень тем:

1. Толерантность в российском обществе.
2. Стигматизация лиц с ограниченными возможностями здоровья.
3. Билингвизм глухих и слабослышащих, использующих жестовый язык.
4. Нормы этикета при общении с людьми, имеющими нарушения опорно-двигательного аппарата.
5. Правовые последствия невозможности самостоятельного прочтения незрячим человеком официальных документов.
6. Дизартрия — источник психологических барьеров при личном общении.
7. Особенности общения и взаимодействия с лицами, имеющими последствия дислексии и дисграфии.
8. Правила общения и взаимодействия с лицами, имеющими заикание.

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ, обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года.

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрой.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **дифференцированный зачет**, который проводится в **устной** форме.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОК-6	Способность к социальному взаимодействию и сотрудничеству в социальной и профессиональной сферах с соблюдением этических и социальных норм	Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования знаний
		Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования умений
		Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии	Этап формирования навыков и получения опыта
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Знать: методы самоорганизации и самообразованию	Этап формирования знаний
		Уметь: применять методы самоорганизации и самообразованию	Этап формирования умений
		Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов	Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Этап формирования знаний

	(программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Этап формирования умений
		Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОК-6 ОК-7 ПК-29	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программноматериала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов;

			<p>2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
ОК-6 ОК-7 ПК-29	Этап формирования умений.	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов</p>
ОК-6 ОК-7 ПК-29	Этап формирования навыков и получения опыта.	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p>	<p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов</p>

		Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.	и заключений по решению задачи -1-3 баллов; 5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.
--	--	---	--

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Теоретический блок вопросов:

1. Лица с нарушениями слуха.
2. Лица с нарушениями зрения.
3. Лица с нарушениями речи.
4. Лица с детским церебральным параличом.
5. Лица с задержкой психического развития.
6. Лица с умственной отсталостью.
7. Лица со сложными нарушениями развития.
8. Лица с ранним детским аутизмом.
9. Лица с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью.
10. Эволюция отношения государства и общества к лицам с ограниченными возможностями здоровья.
11. Медицинская и социальная модели инвалидности.
12. Понятие «инклюзивное образование», цель, основные ценности и принципы.
13. Ситуация с инклюзивным образованием за рубежом.
14. Ситуация с инклюзивным образованием в России.
15. Сравнительная характеристика: специальные (коррекционные) школы и школы-интернаты, классы в общеобразовательных школах, надомное обучение, дистанционное обучение.
16. Сравнительная характеристика интегрированного и инклюзивного образования
17. Доступность для людей с инвалидностью образовательных организаций.
18. Доступность для людей с инвалидностью учреждений социальной защиты населения.
19. Доступность для людей с инвалидностью медицинских услуг.
20. Доступность для людей с инвалидностью учреждений культуры.
21. Трудоустройство людей с инвалидностью.
22. Особенности коммуникации при нарушениях зрения.
23. Особенности коммуникации при нарушениях слуха.
24. Особенности коммуникации при слепоглухоте.
25. Особенности коммуникации при нарушениях звукопроизносительной стороны речи.

26. Особенности коммуникации через переводчика.

Аналитическое задание:

1. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с нарушениями слуха»,
2. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с нарушениями зрения»
3. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере ДЦП)»
4. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с нарушениями с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере миопатий различных форм»
5. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с нарушениями с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере ампутации или травм органов ОДС)»
6. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с задержкой психического развития».
7. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с умственной отсталостью»
8. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с ранним детским аутизмом»
9. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с психосоматическими нарушениями»
10. План-конспект просветительского занятия на тему «Доступность информационной среды для лиц с речевыми нарушениями».
11. Карта диагностики доступности среды в организации для лиц с нарушениями слуха.
12. Карта диагностики доступности среды в организации для лиц с нарушениями зрения.
13. Карта диагностики доступности среды в организации лиц с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере ДЦП)
14. Карта диагностики доступности среды в организации лиц с нарушениями с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере миопатий различных форм
15. Карта диагностики доступности среды в организации лиц с нарушениями с нарушениями опорно-двигательной системы (на примере ампутации или травм органов ОДС
16. Карта диагностики доступности среды в организации для лиц с нарушениями интеллекта.
17. Карта диагностики доступности среды в организации для лиц с с ранним детским аутизмом.

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестации по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по

учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература

1. Михальчи, Е. В. Инклюзивное образование : учебник и практикум для вузов / Е. В. Михальчи. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 177 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04943-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454332>

6.2. Дополнительная литература

1. Фуряева, Т. В. Социальная инклюзия : учебное пособие для вузов / Т. В. Фуряева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 189 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07465-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455683>

2. Фуряева, Т. В. Модели инклюзивного образования : учебное пособие для вузов / Т. В. Фуряева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 176 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10939-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454537>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ

Единое окно доступа к образовательным ресурсам	содержанием, темами научных статей и их полными текстами. Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «**Теория и методика инклюзивного взаимодействия**» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

попытайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к дифференцированному зачету.

К **дифференцированному зачету** необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к зачетам (без оценки и с оценкой) обратите внимание на защиту лабораторных работ/практических заданий на основе теоретического материала.

При подготовке к дифференцированному зачету по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернету
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. MicrosoftOffice (Word, Excel),
2. MS Office Power Point

9.3. Информационные справочные системы

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.

	Knowledge)	изданиях. Университета.	
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prilib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме деловых игр, психологических тренингов в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, тестирование, вебинар, видеофильм, презентация, форум и др.).

В рамках учебной дисциплины «Теория и методика инклюзивного взаимодействия» предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых

связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



Федеральное государственное бюджетное образова-
тельное учреждение
высшего профессионально образования
«Российский государственный социальный
университет»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

**Наименование образовательной программы
Управление персоналом**

**Направленность программы
Рекрутмент**

**Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом**

Уровень образования

ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

**Наименование квалификации (степень)
БАКАЛАВР**

Очная и заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «**Социальная психология**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)** утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)**.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: д.психол.н., профессор Е.А. Петрова, к.психол.н., доцента Тарасова М.В.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы, кандидат экономических наук, доцент

И.Г. Шадская



Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании совета факультета психологии

Протокол № ____ от « » _____ 2020 года

Декан факультета
Д-р психол.н., профессор



Е.А.Петрова

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

Д-р психол.наук, профессор ФГБОУ
ВО МГППУ.



Е.А.Орлова

Канд.психол.наук, доцент РГСУ



Морозов В.А.

Согласовано
Научная библиотека, директор



Маляр И.Г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы	4
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося	6
3. Содержание учебной дисциплины	8
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения	8
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине	9
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине	22
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине	22
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	22
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	23
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	25
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	52
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины	52
6.1. Основная литература	52
6.2. Дополнительная литература	Ошибка! Закладка н
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины	53
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины	53
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	55
9.1. Информационные технологии	55
9.2. Программное обеспечение	55
9.3. Информационные справочные системы	55
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	55
11. Образовательные технологии	57
Лист регистрации изменений	58

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний в области современной социальной психологии, ее понятийным и методологическим аппаратом, методами практической деятельности в области диагностики, коррекции, консультирования, разрешения конфликтов, организации управления, воспитания и образования

Задачи учебной дисциплины:

- изучить определение дисциплины, её специфики, предмета, целей, задач, связи с другими науками и областями практической деятельности;
- познакомить с основными концепциями и подходами в социальной психологии;
- усвоить категориальный аппарат социальной психологии;
- познакомить с современными технологиями социально-психологической диагностики, коррекции и консультирования;
- сформировать первичные навыки научно-исследовательской работы и просвещения в области социальной психологии;
- овладеть способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5);
- продолжать совершенствовать способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- иметь готовность применять современные технологии гостиничной деятельности в работе с потребителем (ПК-7).

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина «**Социальная психология**» реализуется в вариативном профиле основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки специальности **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) очной и заочной формы обучения.**

Изучение учебной дисциплины «**Социальная психология**» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Философия», «Социология».

Изучение учебной дисциплины «**Социальная психология**» является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины «Управление персоналом», «Технологии управления персоналом», «Управление социальным развитием персонала».

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных и профессиональных** компетенций: (ОК-5), (ОК-6), (ПК-29), в соответствии с основной профессиональной образовательной программой "**Управление персоналом**" по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом для(бакалавров).**

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код Компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии</p>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать: методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Уметь: применять методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию</p>
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p>Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и</p>

		общих целей развития организации
		Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Учебно-тематический план по очной форме обучения

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные учебные занятия, всего	24	24
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:	24	24
Учебные занятия лекционного типа	8	8
Учебные занятия семинарского типа	16	16
Лабораторные занятия	0	0
Самостоятельная работа обучающихся, всего	84	84
В том числе:		
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	39	39
Выполнение практических заданий	39	39
<i>Рубежный текущий контроль</i>	6	6
Вид промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)		дифференцированный зачет
Общая трудоемкость учебной дисциплины з.е.	3	3

Учебно-тематический план по очной форме обучения

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные учебные занятия, всего	6	6
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:	6	6

Учебные занятия лекционного типа	2	2
Учебные занятия семинарского типа	4	4
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа обучающихся, всего	98	98
В том числе:		
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	46	46
Выполнение практических заданий	46	46
<i>Рубежный текущий контроль</i>	6	6
Вид промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)		дифференцированный зачет
Общая трудоемкость учебной дисциплины з.е.	3	3

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет -108 часов

Объем самостоятельной работы, - 84 часа

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Раздел 1 Введение.	36	26	10	4	6	0
2.	Тема 1. Введение в социальную психологию.	12	8	4	2	2	0
3.	Тема 2 Социальная психология личности	12	8	4	2	2	0
4.	Тема 3 Социальная психология общения и влияния	12	10	2	0	2	0
5.	Раздел 2 Психология влияния и взаимодействия	36	28	8	2	6	0
6.	Тема 4 Социальная психология межличностных отношений	12	8	4	2	2	0
7.	Тема 5 Психология межличностного конфликта....	12	10	2	0	2	0
8.	Тема 6 Социальная психология малых групп и организаций.....	12	10	2	0	2	0
.	Раздел 3 Социальная психология масс	36	30	6	2	4	0
2.	Тема 7 Социальная психология общностей....	12	8	4	2	2	0
3.	Тема 8 Массовые психологические проявления	12	10	2	0	2	0
4.	Тема 9 Основные направления прикладных исследований в социальной психологии	12	12	0	0	0	0
Общий объем, часов		108	84	24	8	16	0

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине очной формы обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 3)								
Раздел 1.1	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.2	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.3	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	84	39		39		6		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине Социальная психология.

РАЗДЕЛ 1 ВВЕДЕНИЕ....

Раздел 1. Тема 1. «Введение в социальную психологию».

Цель: сформировать представление об истории развития социальной психологии в России. Формирование представлений о специфике и трудностях в становлении и развитии отечественной психологии в XX веке. Самостоятельное изучение и усвоение, закрепление на основе видео и материалов хрестоматии содержания основных подходов к определению предмета и проблемного поля исследований социальной психологии как науки ознакомление с теоретико-методологическими основами современной социальной психологии, формирование знаний о методологических принципах социальной психологии.

Ознакомление с основными понятиями и методами, используемыми в социально-психологических исследованиях. Закрепить знания студентов о специальных методах социальной психологии: социометрия, коммуникометрия, референтометрия, а также о специфике интерпретации и представления результатов исследования, уточнить основные требования к организации и проведению опросов и этических нормах обращения психологов с респондентами (ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Социальная психология как наука. Предмет социальной психологии. Представление об объекте и предмете социальной психологии в различных психологических подходах. Дискуссии о предмете социальной психологии в отечественной науке XX-столетия. Социально-психологические факты, закономерности, механизмы. Современные трактовки предмета социальной психологии. Социальная психология в структуре психологической науки, ее связь с другими отраслями психологии. Структура и отрасли социальной психологии. Место социальной психологии в системе наук. Основные задачи и проблемы современной социальной психологии.

Теоретико-методологические основы современной социальной психологии, методологические принципы социальной психологии; основные понятия и методы, используемые в социально-психологических исследованиях. Методы, используемые в социально-психологических исследованиях. Социометрия, коммуникометрия, референтометрия – специальные методы социальной психологии.

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите основные виды социально-психологического знания. Основное отличие объекта и предмета социальной психологии.
2. Развитие социальной психологии в России в периоды:
 - - до октябрьской революции 1917 года. (социально-политические предпосылки возникновения тезиса о необходимости создания новой «социальной науки». Идеи М.М. Ковалевского, Н.К. Михайловского, В.М. Бехтерева);
 - - дискуссия о философских предпосылках научного знания, о предмете и методологии социальной психологии в 20-х годах (позиции Г.И. Челпанова, В.А. Артемова, К.Н. Корнилова, П.П. Блонского, В.М. Бехтерева, М.А. Рейснера);
 - - социальная психология в 30-40 годы XX столетия (идеи Г.В. Плеханова, А.С. Макаренко, А.С. Залужного, Л.С. Выготского и др.);
 - - социальная психология как область пересечения социологии и общей психологии в 50-60-х годах. Основные подходы к определению предмета социальной психологии (социально-психологические идеи в работах С.Л. Рубинштейна, А.Н. Леонтьева, А.Р. Лурии);
 - - экстенсивное и интенсивное развитие теоретической базы прикладных исследований социальной психологии в 70-90-х годах (развитие практической социальной пси-

хологии. Актуальные проблемы социально-психологических исследований в конце XX века).

3. Методология и методы социальной психологии:
4. Этические проблемы организации социально-психологического исследования (полемика Д. Баумринд и С. Милграма).

Раздел. 1. Тема 2. «Социальная психология личности»

Цель: расширение представлений о социально-психологических подходах к изучению личности. Ознакомление с зарубежными и отечественными социально-психологическими типологиями личности. Формирование представлений о социально-психологических характеристиках личности. Анализ социально-психологического аспекта социализации личности.

Сформировать представление о социально-психологическом развитии личности ознакомление с современным состоянием проблемы регуляции социального поведения человека. Познакомить с анализом основных направлений исследования ценностной ориентации личности и социальной установки, их теоретических и практических аспектов и методами изучения ценностей и установок личности. (ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Социально-психологические характеристики личности. Понятие социальной позиции, социального статуса и социальной роли личности: содержание и соотношение. Структура личности. Социализация как усвоение личностью социального опыта. Характеристика механизмов и основных этапов социализации.

Социальное поведение. Ценностно-нормативная система личности. Регуляторы социального поведения личности. Социальная установка. Методы измерения аттитюдов. Теории когнитивного соответствия. Когнитивный диссонанс.

Вопросы для самоподготовки:

1. Системно-структурный подход к личности. Проблема социально-психологической типологии личности. Основные подходы к ее решению.
2. Зарубежные социально-психологические типологии личности (К.Г. Юнг, Э. Фромм, Э. Шпрангер, К. Хорни, Дж. Роттер и др.) и отечественные социально-психологические типологии личности: классификация А.Ф. Лазурского, типология К.А. Абульхановой-Славской и др.
3. Социально-психологическая структура личности. Понятие о социально-психологических свойствах личности. Возможные подходы к представлению об ансамбле социально-психологических свойств и социально-психологическом облике личности. Основные социально-психологические свойства личности.
4. Понятие социализации в системе социально-психологических категорий (основные теоретические подходы и концепции социализации; социализация личности как инкультурация, интернализация и адаптация; стадии социализации, механизмы и институты социализации; динамика социализации; социальная идентичность личности; уровни идентичности).
5. Ценностно-нормативная регуляция поведения (понятие о социальном поведении и его регуляторах; нормативная регуляция поведения; проблемы и методы психологической диагностики ценностей).
6. Социальная установка (структура и функции социальных установок; формирование социальных установок; методы измерения аттитюдов; проблема изменения социальных установок; поведенческий и когнитивный подходы; теории когнитивного соответствия; взаимовлияние аттитюдов и поведения; явление когнитивного диссонанса).

Раздел 1. Тема 3. «Социальная психология общения и влияния».

Цель: Анализ общения как социально-психологического феномена. Расширение представлений об основных направлениях и проблемах психологического изучения общения. Ознакомление с современным состоянием проблемы психологии влияния. Анализ основных теоретических и практических аспектов исследования влияния. Расширение представлений о ситуациях, факторах и технологиях влияния. Расширение представлений о механизмах социально-психологического воздействия. (ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Общение как объект психологического исследования. Коммуникативные аспекты общения. Межличностное восприятие и взаимопонимание. Взаимодействие людей в общении. Приемов и способов социально-психологического влияния. Механизмы социально-психологического воздействия.

Вопросы для самоподготовки:

1. Общая характеристика закономерностей общения:
 - Общение как обмен информацией (коммуникативная сторона общения: вербальное и невербальное общение).
 - Общение как взаимодействие (интерактивная сторона общения: виды и формы межличностного взаимодействия: классификация, критерии ее построения, основные характеристики).
 - Общение как восприятие и понимание людьми друг друга (перцептивная сторона общения: феномены, механизмы и эффекты социальной перцепции. Атрибутивные процессы при переходе от социального восприятия к социальному познанию).
2. Общая характеристика закономерностей, механизмов, приемов и способов социально-психологического влияния (убеждение, внушение, подражание, заражение и др.), их психологические особенности, исторические корни, применение в современной жизни.
3. Механизмы восприятия внешнего воздействия: идентификация, интернализация, конформизм.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1

Форма практического задания: реферат

Перечень тем рефератов к разделу 1:

1. Развитие дискуссии о предмете социальной психологии в российской науке.
2. Влияние идеологии на развитие социально-психологической науки в России XX столетия.
3. Социально-психологические аспекты педагогической деятельности А.С. Макаренко.
4. Влияние учения о высших психических функциях Л.С. Выготского на развитие социально-психологических идей в России.
5. Основные положения деятельностного подхода в социальной психологии.
6. В чем проявляется синтезирующая роль социальной психологии в системе наук
7. Место социальной психологии в системе наук
8. Какие основные проблемы изучает социальная психология
9. Взаимосвязь социальной психологии с философией, социологией
10. Направления и активно развивающиеся отрасли современной социальной психологии.
11. Предмет и задачи социальной психологии
12. Социальная психология - прошлое, настоящее и будущее
13. Становление и развитие социальной психологии в России

14. Исторические этапы становления и развития социальной психологии.
15. Взаимосвязь социальной психологии с философией, социологией
16. Основные практические проблемы социальной психологии.
17. Интеракционистски-ориентированное направление социальной психологии.
18. Бихевиористски-ориентированное направление социальной психологии.
19. Психоаналитически-ориентированное направление социальной психологии.
20. Когнитивно-ориентированное направление социальной психологии.
21. Значение методологии в социально-психологическом исследовании.
22. Специфика научного исследования в социальной психологии.
23. Проблема качества социально-психологической информации.
24. Дискуссионные проблемы применения методов социально-психологического исследования.
25. Психодрама как метод активного социально-психологического обучения и развития.
26. Социометрия как специфический метод социальной психологии.
27. Игра как метод активного социально-психологического обучения и развития.
28. Интерактивные методы в социальной психологии.
29. Современные тенденции развития социально-психологических методов исследования.
30. Рассмотрите достоинства и недостатки одного из методов социальной психологии (эксперимент, тестирование, социометрия, др.) (каждый метод рассматривается в отдельном эссе).
31. Методы изучения межличностных отношений в группах и возможности их использования в практике работы учителя.
32. Специфика сравнительных методов исследования в социальной психологии (на примере кросс-культурного метода, биографического и метода каузометрии).
33. Перспективы развития и применения социометрических методов.
34. Приведите аргументы в пользу утверждения о том, что наблюдение – основной эмпирический метод социальной психологии?
35. Какие специфические признаки эксперимента вы можете перечислить?
36. Применение социально-психологических методов в психокоррекционной работе.
37. Методы и процедуры диагностики социально-психологических черт личности.
38. Проблема формирования социально-психологических свойств личности.
39. Половозрастные особенности социализации.
40. Социальный инфантилизм.
41. Изменения содержания социализации в современных условиях.
42. Жизненный путь личности как социально-психологический феномен.
43. Социальная идентичность личности. Понятие персональной и социальной идентичности. Уровни идентичности.
44. Социальная зрелость личности.
45. Основные социально-психологические свойства личности.
46. Понятие социализации в системе социально-психологических категорий.
47. Основные теоретические подходы и концепции социализации.
48. Стадии социализации, механизмы и институты социализации.
49. Стыд и чувство вины как механизмы социализации личности.
50. Факторы виктимизации человека.
51. Субъективные факторы виктимизации личности в ситуации потери работы.
52. Проблема социализации личности в условиях кризиса
53. Развитие самоконтроля личности.
54. Критерии социализированности личности
55. Факторы социализации личности.
56. Охарактеризуйте особенности социализации личности в нашей стране в настоящее

- время.
57. Формы отклоняющегося поведения и их связь с искажениями в ценностно-нормативной системе личности.
 58. Ценности и ценностные ориентации, их формирование и роль в развитии личности
 59. Разрушение ценностной основы неминуемо ведет к кризису, это относится как к отдельной личности, так и к обществу в целом (подтвердите или опровергните тезис).
 60. Традиции исследования социальных установок в зарубежной психологии
 61. Диспозиционная концепция регуляции социального поведения личности В.А. Ядова.
 62. Феномен социально-психологической установки в исследованиях Д.Н. Узнадзе.
 63. Влияние аттитюдов на поведение
 64. Влияние поведения на аттитюды
 65. Взаимосвязь между поведением и социальными установками
 66. Методы диагностики системы ценностей
 67. Методы диагностики социальных установок личности
 68. Аттитюд (фиксированная социальная установка личности) - формирование и регулятивная роль.
 69. Иерархическая структура системы социальных установок.
 70. Личность и социальные установки.
 71. Роль социальных установок в формировании жизненных планов личности.
 72. Какова социальная среда, такова и личность (подтвердите или опровергните тезис).
 73. Роль социальных установок в выборе мотива поведения
 74. Роль социальных установок в восприятии газетной информации
 75. Социальные установки, их место и роль в развитии общества
 76. Роль социальных установок в межличностном общении
 77. Теория подражания Г. Тарда.
 78. Психология моды.
 79. Социальное влияние и представления человека о себе;
 80. Агенты и механизмы социального влияния на личность
 81. Критерии влияния внешней привлекательности человека в объяснении психологов.
 82. Факторы, порождающие конформизм и уступчивость.
 83. Управление толпой
 84. Одежда – внешнее выражение отношения к себе и к миру. Психология выбора модной одежды.
 85. Понятие моды и её психические механизмы.
 86. Особенности межличностного влияния в деятельности менеджера.
 87. Социальное влияние как феномен практики управления.
 88. Роль психологии влияния в науке управления.
 89. Невербальные средства внушения.
 90. Факторы способствующие подражанию.
 91. Внушение в нашей жизни или как нас заставляют покупать то, что нам не нужно
 92. Паническое поведение.
 93. Социально-психологические функции моды
 94. Практические приемы убеждения.
 95. Вербальные приемы внушения.
 96. Факторы, способствующие подражанию.

Реферат – это отражение (описание) студентом точек зрения различных авторов или обзор нескольких источников по рассматриваемой теме (проблеме).

Рекомендуемый формат:

Объем от 10-12 страниц печатного текста (шрифт TimesNewRoman, 14, интервал одинарный).

Содержание подготовлено на базе не менее 5 научных источников, с оформлением цитирования в рамках принятых филологических норм.

Задание должно быть представлено преподавателю на проверку в 3-х дневный срок с момента его получения в электронном формате. Оригинальность текста не менее 75%.

Основными критериями оценки реферата являются:

- степень отражения реферируемого текста;
- оригинальность тезисов и аргументов к ним;
- наличие обобщения и собственных выводов в заключении.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1:

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

РАЗДЕЛ 2 ПСИХОЛОГИЯ ВЛИЯНИЯ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Раздел 2. Тема 4.«Социальная психология межличностных отношений».

Цель: Ознакомление с социально-психологическим феноменом межличностных отношений. Расширение представлений об особенностях и закономерностях формирования межличностных отношений разного вида. Ознакомление с теорией и феноменологией просоциального проявления, а также с агрессивностью, как психологическим явлением. Анализ основных направлений исследования агрессивных проявлений в межличностных отношениях. (ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Межличностные отношения как разновидность социальных отношений. Основные проблемы и направления изучения межличностных отношений в социальной психологии. Просоциальные и асоциальные проявления отношений. Феномен альтруизма.

Вопросы для самоподготовки:

1. Межличностные отношения, их соотношение с общественными и межгрупповыми отношениями (психологическая теория отношений личности в работах В.Н. Мясищева; структура взаимоотношений; типы отношений и основания их классификации; психологические факторы и механизмы формирования взаимоотношений; динамика межличностных отношений; явление аккомодации и феномен социального проникновения в межличностных отношениях; проблема межличностной совместимости; виды деструктивных межличностных отношений).
2. Феномен альтруизма в современном научном представлении (факторы и механизмы развития мотивации помощи; теории социального научения, морального развития личности; атрибутивные и ролевые подходы; психологические модели альтруистической мотивации помощи: псевдоальтруистические и собственно альтруистические объяснения.; личностные и ситуационные детерминанты оказания помощи: специфика экспериментального изучения, основные результаты, объяснительные модели).
3. Роль социума в усвоении форм просоциального поведения (агрессивное поведение; понятие, основные виды агрессивности; природа социальной агрессии. Основные подходы к исследованию агрессии; методы психологической диагностики агрессивности в отношениях; личностные и ситуационные факторы формирования и проявления агрессивного поведения; проблема социально-психологической коррекции агрессивных проявлений межличностных отношений).

Раздел 2. Тема 5. «Психология межличностных конфликтов».

Цель: Формирование знаний в области конфликтологии. Анализ социально-психологической природы межличностных конфликтов. Формирование представлений о стратегиях и тактиках поведения людей в конфликтных ситуациях, о способах разрешения конфликтов. (ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Межличностный конфликт как социально-психологический феномен. Структура межличностных конфликтов; генезис и динамика протекания межличностных конфликтов; поведенческие стратегии и тактики участников конфликта; последствия конфликтов; принципы регулирования конфликтного взаимодействия; поведенческие модели разрешения конфликтов; прогнозирование и предупреждение конфликтов; посредник в урегулировании конфликтов: его роль и психологические требования к нему).

Вопросы для самоподготовки:

1. Феномен конфликта в социальной психологии (понятие и виды конфликтов)
2. Основные подходы к объяснению и исследованию межличностных конфликтов
3. Структура межличностных конфликтов.
4. Генезис и динамика протекания межличностных конфликтов.
5. Поведенческие стратегии и тактики участников конфликта; последствия конфликтов.
6. Роль посредника в урегулировании конфликтов: его роль и психологические требования к нему).
7. Принципы регулирования конфликтного взаимодействия; поведенческие модели разрешения конфликтов.
8. Прогнозирование и предупреждение конфликтов.

Раздел 2. Тема 6. «Социальная психология малых групп и организаций. Социальная психология общностей».

Семинар «Социальная психология малых групп и организаций».

Цель:ознакомление с предметом социальной психологии малой группы, основными понятиями и подходами, сложившимися в области изучения малых групп. Анализ основных феноменов формирования, функционирования и динамики малой группы. Расширение представлений об особенностях поведения и взаимодействия личности в группе. Анализ статусно-ролевой позиции человека и феномен лидерства. Познакомить с социально-психологическими характеристиками организаций. (ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Основные виды и характеристики малой группы. Социально-психологическая феноменология малой группы. Группа и личность. Социально-психологические характеристики организаций.

Вопросы для самоподготовки:

1. Малые группы: понятие, критерии, классификации, характеристики, структура, факторы возникновения, динамические процессы и механизмы группового развития. История и традиции развития исследований, основные теоретические подходы к исследованию малых групп в зарубежной и отечественной психологии.
2. Феномены сложившейся группы (групповые нормы и ожидания - регуляторы поведения личности в группе; феномен внутригруппового давления и групповой сплоченности).

- ченности; феномен группового принятия решения; факторы, влияющие на принятие группового решения).
3. Социально-психологические факторы, детерминирующие взаимодействие в малых группах. Позиции, статусы, роли членов группы. Социальное пространство как «поле» межличностных отношений и взаимодействий в малой группе. Формы и способы взаимовлияний в системе «личность – группа». Регуляторы поведения личности в группе: групповые нормы и ценности, групповые ожидания.
 4. Лидерство и руководство: сущность, критерии, сравнительная характеристика. Основные направления теоретических и прикладных исследований лидерства и руководства в отечественной и зарубежной психологии. Особенности организации взаимодействия и взаимоотношений руководителей с лидерами.
 5. Организация, как социально-психологический феномен (социально-психологические проблемы управления в организации; личность как объект и субъект управления; группа, как объект и субъект управления; психологические условия эффективного взаимодействия в системе «руководитель – подчиненный»; позиционные отношения; информационный обмен и взаимодействие как уровни управления в организации; социально-психологический климат организации и факторы его формирования; организационная культура и организационная социализация).
 6. Рабочая группа (команда) как ключевой элемент организации; современные проблемы рекруитмента; социально-психологическое сопровождение кадровой работы в организации.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2

Форма практического задания: эссе

Перечень тем эссе к разделу 2:

1. Аттракция и развитие межличностных отношений.
2. Теория межличностных отношений В. Шутца.
3. Проблема коррекции деструктивных межличностных отношений
4. Феномен альтруизма в современном научном представлении.
5. Факторы и механизмы развития мотивации помощи.
6. Теории социального научения, морального развития личности.
7. Психологические модели альтруистической мотивации помощи: псевдоальтруистические и собственно альтруистические объяснения.
8. Роль социума в усвоении форм просоциального поведения.
9. Роль эмпатии в развитии межличностных отношений.
10. Личностные детерминанты альтруизма.
11. Способы психологической коррекции лиц с повышенной агрессивностью в межличностных отношениях
12. Профилактики межличностной агрессии
13. Агрессивное поведение (природа социальной агрессии, понятие, основные виды агрессивности).
14. Личностные и ситуационные факторы формирования и проявления агрессивного поведения.
15. Под влиянием каких факторов развивается и проявляется эмпатия личности.
16. Межличностная совместимость и срабатываемость.
17. Агрессия, ее причины и последствия.
18. Социально-психологический климат во взаимоотношениях людей.
19. Социально-психологическая совместимость учителя и ученика.
20. Просоциальное и асоциальное поведение.
21. Психология коллектива: состояние и основные направления исследования в отечественной науке

22. Современные проблемы рекруитмента.
23. Путь отечественной социальной психологии от категории «коллектив» к категории «команда».
24. Гендерный аспект лидерства.
25. Лидерский потенциал и особенности его проявления во взаимоотношениях лидеров и членов малых групп.
26. Проблема развития группы в отечественной и зарубежной социальной психологии.
27. Социально-психологический климат группы и пути его оптимизации.
28. Формальное и неформальное лидерство.
29. Сущность социально-психологического климата.
30. Функции организации.
31. Групповые эффекты.
32. Особенности руководства малой группой.
33. Особенности принятия группового решения.
34. Феномен групповой сплоченности.
35. Авторитет руководителя организации
36. Корпоративная культура и этапы жизненного цикла компании
37. Корпоративная культура как фактор повышения конкурентоспособности организации
38. Культура научной организации и мотивации труда
39. Организационная культура как регулятор поведения
40. Организационная культура: понятие, значение, структура и основные элементы

Эссе – это развернутое и аргументированное изложение точки зрения студента в виде сочинения по рассматриваемой теме (проблеме). Рекомендуемый объем 1-3 страницы печатного текста (шрифт TimesNewRoman, 14, интервал одинарный). Содержание подготовлено на базе не менее 3 научных источников, с оформлением цитирования в рамках принятых филологических норм русского языка. Оригинальность текста не менее 75%.

Основными критериями оценки эссе являются:

- степень отражения изученного материала (эссе имеет четкую структуру, отраженную в тезисах);
- оригинальность подхода к проблеме;
- аргументация (привлекаются литературные и научные источники);
- способность обоснованно отстаивать свою точку зрения (эссе содержит критические идеи и комментарии автора).

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2:

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

РАЗДЕЛ 3 СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ МАСС

Раздел 3. Тема 7. «Социальная психология общностей».

Цель: ознакомление с социальной психологией больших социальных групп. Анализ основных понятий и теоретических позиций. Расширение представлений о феноменологии больших групп. Закрепление знаний о механизмах развития и функционирования отдельных видов больших групп. Ознакомление с социальной психологией масс. Анализ основных понятий и теоретических позиций. Расширение представлений о социально-психологической феноменологии масс, механизмах развития массовидных социально-психологических явлений. (ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Социально-психологические характеристики больших социальных групп. психология классов и имущественных групп. национально-этнические общности. общественные движения, партии и религиозные общности. социально-психологические особенности различных возрастных и гендерных групп. социально-психологические проблемы межгрупповых отношений. социальная психология общества.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие «большая социальная группа». Классификация и структура больших социальных групп. Факторы, определяющие уровень развития психологии больших социальных групп. Феноменология больших групп.
2. Понятие массы. Теории и феномены психологии масс. Механизмы массовой психологии: заражение, подражание, внушение.
3. Стихийное поведение людей. Психология толпы.
4. Классы и их социально-психологические характеристики. Понятие социального слоя. Стратометрическая структура общества. Имущественная дифференциация групп в обществе.
5. Этнос и нация: соотношение понятий. Факторы формирования этнического сознания и самосознания. Формы этнического взаимодействия.
6. Общественные движения как разновидность социально-психологической общности, динамика возникновения, виды и особенности психологии общественных движений.
7. Партии как социально-психологический феномен. Основные направления исследований в политической психологии.
8. Религиозные движения: их виды и функции в общественном развитии. Конструктивные, деструктивные и потенциально деструктивные религиозные движения, их социально-психологическая характеристика.
9. Межгрупповые отношения как объект социально-психологического анализа. Основные подходы и методы исследования межгрупповых отношений. Гендерные группы.

Раздел 3. Тема 8. «Массовые психологические проявления».

Цель ознакомление с социальной психологией масс и массовых психических состояний. Анализ основных понятий и теоретических позиций. Расширение представлений о социально-психологической феноменологии масс, механизмах развития массовидных социально-психологических явлений. Ознакомление с психологией массовых коммуникаций. Расширение знаний о системе средств массовой коммуникации и ее роли в жизни современного общества. Анализ социально-психологических механизмов влияния средств массовой коммуникации на человека (ОК-5); (ОПК-1); (ПК-19).

Перечень изучаемых элементов содержания

Массы и массовые психические состояния. Массовые настроения, традиции, обычаи. Массовые социально-психологические явления. Массовые взгляды и представления. Психология массовой коммуникации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Массы и массовые психические состояния.
2. Массовые настроения. Виды, функции, факторы и механизмы формирования. Динамика развития массового настроения.
3. Формирование обычаев и традиций. Традиции и обычаи как компоненты общественной психологии.

4. Массовые коммуникации: понятие, виды, характеристики, отличительные особенности. Место средств массовой коммуникации в системе социальных коммуникаций.
5. Функции и роль средств массовой коммуникации. Механизмы формирования общественного мнения и настроений посредством массовой коммуникации. Эффекты массовой коммуникации.
6. Приемы и способы воздействия, используемые в массовых информационных процессах.
7. Эффективность средств массовой коммуникации, психологические и социально-психологические факторы ее повышения

Раздел 3. Тема9.«Основные направления прикладных исследований в социальной психологии».

Цель познакомить обучающихся спецификой прикладных проблем эффективностью прикладных исследований в социальной психологии. Расширить представления о современных направлениях и перспективах развития прикладных исследований в нашей стране.(ОК-5), (ОК-6), (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Специфика и эффективность прикладного исследования в социальной психологии. Практическая социальная психология. Направления прикладных исследований в нашей стране. Повышение социально-психологической грамотности. Перспективы развития социальной психологии.

Вопросы для самоподготовки:

1. Какие отношения между академической и практической социальной психологией существуют в настоящее время.
2. Какие основные стратегии работы в организации имеет социальный психолог и чем определяется выбор стратегий?
3. В чем проявляется эффективность прикладных исследований в социальной психологии?
4. Планирование, проведение и обработка результатов диагностического социально-психологического исследования.
5. Методы анализа и оформления полученных эмпирических данных.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3

Форма практического задания: эссе

Перечень тем эссе к разделу 3:

1. Социально-психологические проблемы современной имущественной дифференциации общества.
2. Актуальные проблемы этнической психологии в России.
3. Современное состояние политической психологии в России.
4. Политическое лидерство на современном этапе: актуальные проблемы.
5. Актуальные проблемы современной психологии религии.
6. Психология воздействия толпы на человека.
7. Паника как социально-психологический феномен.
8. Социально-психологическая профилактика возникновения паники.
9. Механизмы воздействия на массовые настроения
10. В чем заключаются особенности современных подходов к изучению проблемы этнической психологии?
11. Что понимают под психическим обликом нации?
12. Что такое национальный характер?
13. Что лежит в основе этнического стереотипа?

14. Каковы характеристики этноцентризма?
15. Социальные группы современной России?
16. Что такое национально-психологические характеристики представителей конкретной этнической общности.
17. Какие факторы обуславливают специфику формирования национальной психологии людей?
18. Опишите, какие трансформации могут происходить с толпой.
19. Условия порождающие изменения поведения в толпе.
20. Ролевая структура агрессивной толпы.
21. Современное состояние психологии рекламы в России.
22. Актуальные проблемы психологии массовой коммуникации.
23. Социально-психологические технологии в публичных отношениях.
24. Эффективность средств массовой коммуникации
25. Демонстрации агрессии и насилия в средствах массовой коммуникации
26. Механизмы влияния средств массовой коммуникации на психику человека
27. Модели убеждающей коммуникации
28. Способы и механизмы изменения установок
29. Структура личности как база восприятия информации и главный барьер на пути влияния массовой коммуникации.
30. Роль установок и стереотипов в процессе массовой коммуникации.
31. Социально – психологические феномены восприятия коммуникатора (эмпатия, аттракция, идентификация).
32. Рациональность и эмоциональность сообщения.
33. Факторы, влияющие на запоминание и воспроизведение информации.
34. Социально - психологические особенности отдельных видов массовой коммуникации.
35. Восприятие устной, визуальной и аудиальной информации. Взаимосвязь модальности сообщения и эффективности СМК.
36. Роли социального психолога в сфере массовой коммуникации
37. Категории медиапсихологии
38. Установки и ценности аудитории СМИ.
39. Информационно-психологическая культура СМИ: текст, смысл, эмоции.
40. Личность как потребитель массовой информации.
41. Основные направления прикладных социально-психологических исследований и практической социальной психологии:
42. Промышленное производство.
43. Управление.
44. Развитие организации.
45. Школа.
46. Массовая коммуникация и реклама.
47. Борьба с противоправным поведением.
48. Служба семьи.
49. Наука.
50. Политика
51. Психология здоровья (влияние поведения на здоровье).

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3:

Форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **дифференцированный зачет**, который проводится в **устной** форме.

5.2 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОК-6	Способность к социальному взаимодействию и сотрудничеству в социальной и профессиональной сферах с соблюдением этических и социальных норм	Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования знаний
		Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования умений
		Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии	Этап формирования навыков и получения опыта
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Знать: методы самоорганизации и самообразования	Этап формирования знаний
		Уметь: применять методы самоорганизации и самообразования	Этап формирования умений
		Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участ-	Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального	Этап формирования знаний

	<p>воват в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	
		<p>Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Этап формирования умений</p>
		<p>Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта</p>

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОК-6 ОК-7 ПК-29	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последо-

		<p>программногматериала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал</p>	<p>вательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов;</p> <p>2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
--	--	---	--

<p>ОК-6 ОК-7 ПК-29</p>	<p>Этап формирования умений.</p>	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p>
<p>ОК-6 ОК-7 ПК-29</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта.</p>	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.</p>	<p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.</p>

5.4 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Вопросы для проведения дифференцированного зачета

Теоретический блок вопросов:

1. Социальная психология как наука. Место социальной психологии в системе научного знания: взаимосвязь с философией, социологией, другими гуманитарными и естественными науками.
2. Предмет социальной психологии. Основные точки зрения на предмет социальной психологии в различных психологических школах и направлениях.
3. Структура современной социальной психологии, основные задачи и проблемы исследований.
4. Становление социальной психологии как самостоятельной науки: экспериментальный период развития зарубежной социальной психологии.
5. Современное состояние социальной психологии в России. Основные направления развития современной отечественной социальной психологии.
6. Методология социальной психологии. Методологические проблемы и принципы построения социально-психологического исследования.
7. Методы социально-психологического исследования. Классификация методов и критерии ее построения. Соотношение методологии, методов и методик социально-психологического исследования.
8. Характеристика основных методов социальной психологии.
9. Человек как субъект социальной жизни. Специфика социально-психологического подхода к пониманию личности.
10. Социально-психологическая структура личности.
11. Основные категории личности в социальной психологии. Социально зрелая личность.
12. Основные направления и проблемы изучения личности в социальной психологии.
13. Понимание личности с точки зрения транзакционного анализа (Берн)
14. Социализация: понятие, содержание, механизмы и условия.
15. Основные проблемы и направления исследований социализации в социальной психологии.
16. Проблема социально-психологической периодизации развития личности.
17. Вопросы формирования «Я-концепции» как результата социального развития личности.
18. Социальная идентичность личности. Типы идентификации.
19. Проблема регуляции социального поведения личности. Ценностно-нормативная регуляция социального поведения.
20. Социальная установка: понятие, структура и функции, формирование социальных установок.
21. Агрессивность как социально-психологическая проблема.
22. Проблема малой группы в социальной психологии.
23. Малая группа как социально-психологическое образование.
24. Основные направления изучения малых групп в психологии.
25. Динамические процессы в малой группе.
26. Метод фокус – группы.
27. Психологическая совместимость и социально-психологические трудности взаимодействия между людьми.
28. Психология общения: основные направления исследований
29. Общение в единстве процессов обмена информации, восприятия и понимания людьми друг друга, воздействия и взаимодействия.
30. Психология социального познания: основные проблемы и направления исследования.
31. Социально-психологические закономерности формирования первого впечатления о человеке.
32. Механизмы межличностного восприятия
33. Проблема социального интеллекта.
34. Психология воздействия как область социальной психологии.
35. Социально-психологические механизмы и факторы формирования убеждений.

36. Социально-психологические проблемы семьи как малой группы.
37. Общественное мнение и закономерности его формирование, социально-психологические вопросы изучения общественного мнения.
38. Межличностные отношения, их виды, динамика, механизмы формирования и развития.
39. Межличностные конфликты как проблема социальной психологии
40. Межгрупповые конфликты, проблема профилактики и конструктивного разрешения.
41. Социально-психологические характеристики больших групп.
42. Межгрупповые отношения и взаимодействия.
43. Социальные ситуации в повседневной жизни личности.
44. Трудные жизненные ситуации как предмет социально-психологического изучения.
45. Психология чрезвычайных ситуаций.
46. Психология лидерства: классификации и концептуальные подходы.
47. Психология поведения людей в толпе: феномены и механизмы.
48. Психология моды
49. Психология религии
50. Психология слухов и сплетен
51. Психология массовой коммуникации
52. Психология рекламы
53. Психология политических партий и массовых движений
54. Массовые психические состояния и проявления
55. Психология общественных движений
56. Психология имиджа
57. Социально-психологические механизмы PR- воздействий
58. Типы конфликтных личностей.
59. Правила бесконфликтного общения.
60. Понятие референтной группы и группы членства.
61. Межличностная совместимость и срабатываемость.
62. Сплочение группы. Параметры, влияющие на процесс сплочения.
63. Общественное мнение, его формирование.
64. Психология массовой коммуникации.

Аналитическое задание (примерный перечень)

(задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.):

Ситуация 1

Какое место в жизни человека занимает общение с другими людьми?

Сколько времени в течение дня человек может проводить в общении с другими людьми?

Какой процент информации мы передаем по невербальному каналу общения, а какой процент по вербальному?

Как определить уровень коммуникативной компетентности человека?

Как определить интроверсию и экстраверсию человека?

Ситуация 2

Переформулируйте приводимые ниже «ты -высказывания» в «я - послания».

Образец:

Ты - высказывание: «Как ты мог такое сказать!»

Я - послание: «Мне неприятно то, о чем ты только что сказал».

А) Ты абсолютно не прав.

Б) Какой ты бестолковый.

В) Только невежа мог поверить в это.

Г) Вечно ты лезешь не в свое дело.

Ситуация 3

Молодой девушке (22 года), только что окончившей университет, предстоит встреча с руководителем фирмы, в которой она хочет работать, по поводу ее трудоустройства. Девушка крайне заинтересована в получении этого места. Опишите детали ее имиджа и поведения в момент встречи.

Задание 4

Представьте возможные варианты ответа подчиненного в ситуации, когда он не может выполнить порученное ему задание в различных эго-состояниях (Эго состояние – Родитель, Эго состояние-Взрослый, Эго состояние – Ребенок (Теория «Трансактного анализа Э.Берна»), а также опишите последствия каждого из ответов.

Задание 5

Во время предстоящей деловой беседы Вам необходимо будет убедить руководителя принять и одобрить Ваш подход к решению проблемы. Перечислите, какие невербальные средства общения Вы будете использовать во время этой деловой беседы.

Задание 6

Определите тип слушателя по его ведущей репрезентативной системе (аудиал, визуал, кинестетик) и опишите средства для привлечения его внимания.

Ситуация 7

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию.

Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Ситуация 8

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено.

Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Ситуация 9

Вы недавно назначены менеджером по кадрам. Вы еще плохо знаете сотрудников фирмы, сотрудники еще не знают вас в лицо. Вы идете на совещание к генеральному директору. Проходите мимо курительной комнаты и замечаете двух сотрудников, которые курят и о чем-то оживленно беседуют. Возвращаясь с совещания, которое длилось один час, вы опять видите тех же сотрудников в курилке за беседой.

Как бы вы поступили в данной ситуации? Объясните свое поведение.

Ситуация 10

Вы начальник отдела. В отделе напряженная обстановка, срываются сроки выполнения работ. Не хватает сотрудников. Выезжая в командировку, вы случайно встречаете свою подчиненную – молодую женщину, которая уже две недели находится на больничном. Но вы находите ее в полном здравии. Она кого-то с нетерпением встречает в аэропорту.

Как вы поступите в этом случае? Объясните свое поведение.

Ситуация 11

Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ситуация 12

В ответ на критику со стороны подчиненного, прозвучавшую на служебном совещании, начальник начал придираться к нему по мелочам и усилил контроль за его служебной деятельностью.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ситуация 13

Муж приходит позднее обычного домой. Сегодня он закончил очередную «левую» работу и получил за нее деньги. Он в хорошем настроении и слегка навеселе. Жена устала и обижена на мужа. Возникает конфликт. Жена обвиняет мужа в том, что он совершенно не думает о семье, что у него своя личная жизнь, а она за своими семейными заботами ничего хорошего в этой жизни и не видит. Муж оправдывает свои частые задержки на работе тем, что стремится больше зарабатывать денег именно для семьи. Взаимные обвинения приобретают явно эмоциональную окраску.

В чем причина конфликта? Как вы поступите в этом случае?

Ситуация 14

После собрания родители приходят домой и в ярости требуют объяснений от ребенка. Они говорят о том, что с такими результатами никуда не возьмут после школы. Ученик спокойно отвечает: “Значит, пойду работать”.

В чем причина конфликта? Как вы поступите в этом случае?

Ситуация 15

Родители подарили деньги своему ребенку с определенной целью. Он их истратил не по назначению, купил то, что ему давно хотелось. Родители были возмущены, а в свой адрес ребенок услышал много гневных слов. В конце концов он хлопнул дверью и ушел из дома.

В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.

Ситуация 16

В группе есть обучающийся, у которого явно просматривалось нежелание учиться, отсутствие мотивации к этому виду деятельности. Педагогам необходимо вызвать у него интерес к дальнейшему обучению.

В чем причина конфликта? Как вы поступите в этом случае?

Ситуация 17

Во время предстоящей деловой беседы Вам необходимо будет убедить руководителя принять и одобрить Ваш подход к решению проблемы. Перечислите, какие невербальные средства общения Вы будете использовать во время этой деловой беседы.

Ситуация 18

Вам предстоит провести деловую встречу. Что необходимо учесть при подготовке и проведении делового контакта, если вы стремитесь к положительному завершению этого взаимодействия. Опишите, каким образом могут повлиять социально-психологические эффекты и механизмы (например, феномен первооговпечатления) на исход встречи.

Ситуация 19

Иногда в жизни человека возникают конфликтные ситуации. Какие особенности визуальной самоподачи личности, на ваш взгляд, могут спровоцировать или привести к конфликту? В чем может проявляться невербальная неадекватность поведения?

Ситуация 20

Вы классный руководитель в школе. У вас многонациональный коллектив учеников. Вам необходимо подготовить классный час на тему «толерантного отношения между людьми», рассказать учащихся и их родителей о принципе толерантности поведения в современных социальных условиях. Каким образом вы справитесь с данным заданием администрации школы?

Ситуация 21

В организации возник межгрупповой конфликт из-за неудовлетворительной коммуникации. Какие меры должно принять руководство для его урегулирования, Каковы меры профилактики подобных трудностей?

Ситуация 22

В организации возник конфликт между сотрудниками и администрацией из-за возможно неправильного начисления заработной платы. Как его урегулировать?

Ситуация 23

Вы столкнулись с проявлениями группового экстремизма между неформальными группами в обществе. Приведите пример подобных проявлений, какие способы урегулирования и профилактики данных явлений вы можете предложить.

Ситуация 24

Возник конфликт внутри семья между родителями и ребенком. Ребенок демонстрирует протестное поведение. Ваши действия по урегулированию конфликта и профилактики межличностных конфликтов в детско-родительских отношениях.

Ситуация 25

Нечестность и неискренность (попытка обмана) стали конфликтогеном в отношениях супружеской пары. Можно ли предотвратить конфликт между супругами и если нет, то как его урегулировать?

Тесты

(примерный вариант)

Рубежный контроль к разделу _1_

Форма: компьютерное тестирование.

Вариант №1

(??)Какая функция социальной психологии показывает воздействие общественно-психологических явлений на развитие и функционирование экономических и общественных феноменов

(?) методологическая

(!)регулятивная

(?) прогностическая

(?) теоретико-познавательная

(??)В России дискуссий по предмету социальной психологии было:

(?)две и они проходили в конце XIX века и в 50-х годах XX века

(?)одна, в 40-х годах XX века

(!)две, в 20-х и 60-х годах XX века

(?)три, в конце XIX века, в 20-х и 50-х годах XX века

(??)Вопрос о статусе социальной психологии в настоящее время решен следующим образом

(?)социальная психология является частью психологии

(?)социальная психология является частью социологии

(!)социальная психология развивается на стыке социологии и психологии

(?)социальная психология автономна от психологии и социологии

(??)Социально-психологические явления – это феномены обусловленные

(!)больше самим фактом взаимодействия личности с личностью, группой

(?)больше психологическими особенностями человека

(?)больше биологическими особенностями человека

(??)Социальная психология не изучает

(?)психологические классификации лидерства

(!)развитие психики ребенка в онтогенезе

(?)психологические закономерности общения

(?)феноменологию малых групп

(??)Социальная психология изучает –

(?)факты, закономерности и механизмы психики

(!)психические явления, характеризующие индивида и группу как субъектов социального взаимодействия

(?)анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива

(??)Создателями теории «психологии народов» являются:

(!)М. Лацарус и Х. Штейнталь;

(?)В. Вундт;

(?)А.А. Потебня.

(??)Найдите правильный ответ: социально-психологическая концепция «психология масс» разрабатывалась исследователями:

(?)В. Вундтом

(!)Г. Лебоном

(?)У. Мак-Дагулом

(?)Г.Тардом

(??)Основные заслуги В. М. Бехтерева в развитии социальной психологии:

(?)исследовал массовые психические процессы

(?)основатель школы бихевиоризма

(!)опубликовал в 1898 г. первое специальное социально-психологическое произведение «Коллективная рефлексология».

(??)Какая функция социальной психологии связана с потребностью выделения объекта и предмета, принципов и методов социальной психологии

(!) методологическая

(?)регулятивная

(?)прогностическая

(?)феноменологическая

(??)Социометрия была разработана Дж. Морено с целью

(?)изучения отношений в группе

(?)повышения производительности труда в группе

(!) гармонизации общественных отношений

выявления лидеров в группе

(??)Какая функция социальной психологии состоит в познании и раскрытии сущности общественных явлений, их природы, внутренних закономерностей возникновения и развития

(?)методологическая

(?)регулятивная

(?) прогностическая

(!)теоретико-познавательная

(??)Совокупность способов и приемов исследования конкретных социально-психологических явлений и процессов – это

(?)категории социальной психологии

(?) предмет социальной психологии

(!) методы социальной психологии

(?)объект социальной психологии

(??)Способ организации познания предмета или явления действительности -это

(?) методология

(?) методика

(?)социальная психология

(!) метод исследования

(??)Стандартизированная психологическая методика, предназначенная для сравнительной количественной оценки у человека изучаемого психологического качества, называется

(!)тестированием

(? анкетированием

(?)опросом

(?)анализом продуктов деятельности

(??)Методом психологии, специфика которого заключается в создании искусственной ситуации для изучения интересующего явления, является

(?)наблюдение

(?) моделирование

(?)тестирование

(!)эксперимент

(??)Заочный опрос может осуществляться в процессе

(?)интервьюирования

(?)наблюдения

(?)беседы

(!)анкетирования

(??)Наиболее близкими по своим предметам науками к социальной психологии являются

(?)философия и педагогика

(?) социология и педагогика

(!)социология и психология

(?) философия и социология

(??)Внутри социальной психологии не зародилась

(?)этнопсихология

(!) дифференциальная психология

(?) психология управления

(?)политическая психология

(??)Социометрия – метод

(?)сбора информации путем непосредственного, целенаправленного и систематического восприятия и регистрации социально-психологических явлений

(?)сбора информации об объективных или субъективных фактах со слов опрашиваемого

(!)диагностики социально-психологической структуры взаимоотношений в малых группах, конкретные позиции ее членов в структуре этих взаимоотношений

Вариант №2

(??)Деятельностный подход к изучению личности был разработан

(!)А.Н. Леонтьевым

(?)Б.Г. Ананьевым

(?)Л.С. Выготским

(?)К.К. Платоновым

(??)Человек, с трудом вступающий в контакт, обращенный в себя - это

(?)интернал

(!)интроверт

(?)амбаверт

(?)экстраверт

(??)Социализация – это

(?)процесс усвоения личностью конвенциональных норм группы

(?)приобретение в процессе воспитания социально-значимых свойств личности

(!) двусторонний процесс, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, активное воспроизводство индивидом системы социальных связей и отношений за счет активной деятельности, активного включения в социальную среду

(?) приспособление личности к изменениям социальной среды через овладение ею новыми социальными ролями

(??)В каком институте социализации дети приобретают первые навыки взаимодействия, осваивают первые социальные роли:

(!)семья

(?)детский сад

(?)школа

(?)нет правильного варианта ответа

(??)Что является главным критерием социализированности личности (выберите два правильных ответа):

(?)уровень конформизма

(!)независимость, самостоятельность, инициативность, уверенность

(?)уровень нонконформизма

(?)унификация личности, способность следовать чужой воле

(??)Какая из типологических теорий личности в соответствии с критерием использования человеком социально-психологических закономерностей, выделяет два типа: манипулятор и актуализатор:

(?)теория Кречмера

(!)концепция Э. Шострома

(?)концепция К. Г.Юнга

(?)классификация Н. Леонгарда.

(??)Социально-психологическая сторона в структуре личности отражает:

(?)качества, позволяющие личности занимать определенное положение среди людей

(?)специфику функционирования психических процессов, свойств и состояний

(!)общественно значимые качества, определяющие важнейшие жизненные цели, интересы, отношения и позиции.

(??)Автором теории самоактуализации является:

(!)А. Маслоу

(?)А. Бандура

(?)Д. Морено

(?)Б.Скиннер

(??)К социальной структуре личности относят:

- (?)анатомия и физиология человека
- (?)внешность человека
- (!)взаимодействие человека и общества**
- (?)чувства и эмоции человека
- (??)Ценностные ориентации личности, бескорыстно направленные на другого человека, его интересы и стремления (иногда даже в ущерб своим собственным интересам):**
- (!)альтруизм**
- (?)тактичность
- (?)одержимость
- (?)импульсивность
- (?)самоуверенность
- (??)Черта характера, проявляющаяся в стремлении к удовлетворению только личных потребностей:**
- (!)эгоизм**
- (?)честолюбие
- (?)решительность
- (?)каприз
- (?)бездрушность
- (??)Стремление человека обрести своё место в обществе, реализовать себя в общении, создании семьи, воспитании детей и т.п.:**
- (!)социальные потребности**
- органические потребности
- (?)духовные потребности
- (?)материальные потребности
- (?)интеллектуальные действия
- (??)Согласно А.Адлеру чувство неполноценности берет своё начало**
- (!)в детстве**
- (?)врожденное
- (?)в приобретении ученического опыта
- (??)Самосознание – это:**
- (!)относительно устойчивая осознанная система представлений индивида о самом себе**
- (?)образ своего Я
- (?)образ своих качеств
- (?)облик личности
- (??)Самооценка – это:**
- (?)оценка себя
- (!)осознаваемая оценка личностью самой себя, своих возможностей качеств, положения в обществе**
- (?)взгляд на себя
- (?)представления о себе
- (?)акцент на себе
- (??)Отсутствие у личности механизмов приспособления**
- (!)устойчивая дезадаптированность**
- (?)временная дезадаптированность
- (?)общая устойчивая дезадаптированность
- (??)Механизм социализации личности включает в себя**
- (?)концентрацию
- (!)идентификацию**
- (?)рационализацию
- (?)регресс

(??) Спецификой социально-психологического подхода к пониманию личности является в следующем

(!) объясняет механизмы социализации личности

(?) изучает механизмы и закономерности развития психики

(?) рассматривает индивидуально-психологические закономерности

(??) Кто из последователей З. Фрейда предложил теорию об экстравертированности и интровертированности личности?

(!) К.Г. Юнг

(?) А. Адлер

(?) К. Хорни

(?) Э. Фромм

(??) Состояние психологической готовности вести себя определенным образом в отношении объекта, детерминированное её прошлым опытом

(!) социальная установка

(?) социальная позиция

(?) социальная ситуация

(?) социальная перцепция

(??) Стадия социализации по Г.М. Андреевой

(?) бессознательная

(!) дотрудовая

(?) учебная

Вариант №3

(??) Какая функция социальной психологии показывает воздействие общественно-психологических явлений на развитие и функционирование экономических и общественных феноменов

(?) методологическая

(!) регулятивная

(?) прогностическая

(?) теоретико-познавательная

(??) Вопрос о статусе социальной психологии в настоящее время решен следующим образом

(?) социальная психология является частью психологии

(?) социальная психология является частью социологии

(!) социальная психология развивается на стыке социологии и психологии

(?) социальная психология автономна от психологии и социологии

(??) Социально-психологические явления – это феномены обусловленные

(!) больше самим фактом взаимодействия личности с личностью, группой

(?) больше психологическими особенностями человека

(?) больше биологическими особенностями человека

(??) Социальная психология не изучает

(?) психологические классификации лидерства

(!) развитие психики ребенка в онтогенезе

(?) психологические закономерности общения

(?) феноменологию малых групп

(??) Человек, с трудом вступающий в контакт, обращенный в себя - это

(?) интернал

(!) интроверт

(?) амбаверт

(?) экстраверт

(??) Социализация – это

(?) процесс усвоения личностью конвенциональных норм группы

- (?)приобретение в процессе воспитания социально-значимых свойств личности
- (!) двусторонний процесс, усвоение индивидом социального опыта путем вхождения в социальную среду, активное воспроизводство индивидом системы социальных связей и отношений за счет активной деятельности, активного включения в социальную среду**
- (?) приспособление личности к изменениям социальной среды через овладение ею новыми социальными ролями
- (??)В каком институте социализации дети приобретают первые навыки взаимодействия, осваивают первые социальные роли:**
- (!)семья**
- (?)детский сад
- (?)школа
- (?)нет правильного варианта ответа
- (??)Что является главным критерием социализированности личности (выберите два правильных ответа):**
- (?)уровень конформизма
- (!)независимость, самостоятельность, инициативность, уверенность**
- (?)уровень нонконформизма
- (?)унификация личности, способность следовать чужой воле
- (??)Социальная психология изучает –**
- (?)факты, закономерности и механизмы психики
- (!)психические явления, характеризующие индивида и группу как субъектов социального взаимодействия**
- (?)анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива
- (??)Какая функция социальной психологии связана с потребностью выделения объекта и предмета, принципов и методов социальной психологии**
- (!) методологическая**
- (?)регулятивная
- (?)прогностическая
- (?)феноменологическая
- (??)Социометрия была разработана Дж. Морено с целью**
- (?)изучения отношений в группе
- (?)повышения производительности труда в группе
- (!) гармонизации общественных отношений**
- выявления лидеров в группе
- (??)Механизм социализации личности включает в себя**
- (?)концентрацию
- (!)идентификацию**
- (?)рационализацию
- (?)регресс
- (??)Спецификой социально-психологического подхода к пониманию личности является в следующем**
- (!)объясняет механизмы социализации личности**
- (?)изучает механизмы и закономерности развития психики
- (?)рассматривает индивидуально-психологические закономерности
- (??)Кто из последователей З. Фрейда предложил теорию об экстравертированности и интровертированности личности?**
- (!)К.Г. Юнг**
- (?)А.Адлер
- (?)К. Хорни
- (?)Э. Фромм

(??)Состояние психологической готовности вести себя определенным образом в отношении объекта, детерминированное её прошлым опытом

(!)социальная установка

(?)социальная позиция

(?)социальная ситуация

(?)социальная перцепция

(??)Стадия социализации по Г.М. Андреевой

(?)бессознательная

(!)дотрудовая

(?)учебная

(??)Какая функция социальной психологии состоит в познании и раскрытии сущности общественных явлений, их природы, внутренних закономерностей возникновения и развития

(?)методологическая

(?)регулятивная

(?) прогностическая

(!)теоретико-познавательная

(??)Совокупность способов и приемов исследования конкретных социально-психологических явлений и процессов – это

(?)категории социальной психологии

(?) предмет социальной психологии

(!) методы социальной психологии

(?)объект социальной психологии

(??)Способ организации познания предмета или явления действительности -это

(?) методология

(?) методика

(?)социальная психология

(!) метод исследования

(??)Стандартизированная психологическая методика, предназначенная для сравнительной количественной оценки у человека изучаемого психологического качества, называется

(!)тестированием

(? анкетированием

(?)опросом

(?)анализом продуктов деятельности

Рубежный контроль к разделу _2_

Форма: компьютерное тестирование.

Вариант №1

(??)Манипулятивный стиль общения

(?)имеет тайный характер намерений

(!)вид психологического воздействия, используемый для достижения одностороннего порядка

(?)предполагает ясность внутренних приоритетов

(?)используется духовно зрелыми речевыми партнерами

(??)Общение – это

(!) процесс передачи и приема сообщений с помощью вербальных и невербальных средств, включающий обратную связь

(?)сложный составной образ или картина, включающая в себя совокупность представлений личности о себе самой вместе с эмоционально-оценочными компонентами этих представлений

- (?) процесс формирования привлекательности человека для воспринимающего
- (??) Идентификация – это**
- (?) осмысление индивидом того, как он воспринимается и понимается партнером по общению
- (!) мысленный процесс уподобления себя партнеру по общению с целью познать и понять его мысли и представления**
- (?) аккумуляция индивидом на протяжении жизни социальных ролей, норм, ценностей того общества, к которому он принадлежит
- (??) Рефлексия – это**
- (?) состояние психологической готовности личности вести себя определенным образом в отношении объекта, детерминированное ее прошлым опытом
- (?) анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива
- (!) осмысление индивидом того, как он воспринимается и понимается партнером по общению**
- (??) Опосредованное общение**
- (?) происходит в ситуациях, когда субъекты отделены друг от друга временем или расстоянием
- (!) обеспечивается при помощи различных средств (телефон, письмо и т.д.)**
- (?) характеризуется неполным психологическим контактом
- (?) характеризуется затрудненной обратной связью
- (??) Оптико-кинетические средства общения – это**
- (!) мимика, жесты**
- (?) паузы;
- (?) логичность речи;
- (??) Фундаментальная ошибка атрибуции – это**
- (?) процесс влияния установок, норм, ценностей и поведения членов группы на мнения и поведение индивида
- (!) тенденция переоценивать степень, в которой поведение человека зависит от внутренних диспозиционных факторов, и недооценивать роль ситуационных факторов**
- (?) изменение мнений, установок и поведения индивидов под влиянием окружающих
- (??) Социальный стереотип – это**
- (!) относительно устойчивый и упрощенный образ социального объекта – группы, человека, события, явления**
- (?) тенденция переоценивать степень, в которой поведение человека зависит от внутренних, диспозиционных факторов, и недооценивать роль ситуационных факторов
- (?) установка, которая препятствует адекватному восприятию сообщения или действия
- (??) Коммуникативная сторона общения – это**
- (?) восприятие и понимание и оценка людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп
- (!) связана с выявлением специфики информационного обмена между людьми как активными субъектами**
- (?) связана с непосредственной организацией совместной деятельности людей, их взаимодействие
- (??) Интерактивная сторона общения –**
- (?) связана с выявлением специфики информационного обмена между людьми как активными субъектами
- (?) принятие, понимание и оценка людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп.
- (!) связана с непосредственной организацией совместной деятельности людей, их взаимодействие**
- (??) Социальная перцепция – это**

(!)восприятие и понимание и оценка людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп

(?)связана с выявлением специфики информационного обмена между людьми как активными субъектами

(?)связана с непосредственной организацией совместной деятельности людей, их взаимодействии

(??)Эффект стереотипизации:

(?)удовлетворенность людей друг другом на основе подобия или различия психологических свойств, способностей, равенство интеллектуального потенциала

(?)возникает при минимальной информированности об объекте восприятия, восприятие его в результате специфических установок воспринимающего направлено на обнаружение у объекта определенных качеств

(?)предполагает сходство взаимодействующих людей на основе их темперамента, зависит от скорости протекания психических процессов

(!)возникает относительно групповой принадлежности человека, когда специфические характеристики данной группы рассматриваются как черты, присущие каждому её представителю.

(??)Рефлексивное слушание – это:

(!)уточнение, перефразирование, отражение чувств

(?)внимательное молчание

(?)минимализация ответов

(?)ограниченное число вопросов.

(??)Свойства речи – это:

(?)количество пауз

(!)интонация, тембр речи, громкость речи, темп речи,

(?)частота дыхания

(??)Кинесика включает:

(!)мимику, жесты, походку

(?)прикосновение

(?)рукопожатие

(?)наклоны тела

(??)Мимика и пантомимика:

(!)помогают общению

(?)препятствуют общению

(?)ни помогают, не препятствуют

(??)К вербальным средствам общения относятся:

(?)устная речь

(?)письменная речь

(!)устная и письменная речь

(?)интонации голоса

(??)Чье восприятие образа другого человека более объективно?

(!)человека с положительной самооценкой, адаптированного к внешней среде

(?)эмоциональной женщины

(?)человека авторитарного типа

(?)конформной (склонной к приспособленчеству) личности

(?)человека с низкой самооценкой

(??)По утверждению австралийского специалиста А.Пиза, наибольший объем информации от другого человека передается нам с помощью:

слов

(!)мимики, жестов, позы

(?)тона голоса и его интонаций

(?)всего выше перечисленного в равной степени

(??)По утверждению австралийского специалиста А.Пиза, наибольший объем информации от другого человека передается нам с помощью:

(?)слов

(!)мимики, жестов, позы

(?)тона голоса и его интонаций

(?)всего выше перечисленного в равной степени

(??)По Г.М.Андреевой существуют три стороны общения:

(?)интерактивная, кооперативная, суггестивная

(?)истанциональная, перцептивная, кооперативная

(!) перцептивная, интерактивная, коммуникативная,

(?)интерактивная, социальная, суггестивная.

Вариант №2

(??)Аттракция – это

(!)процесс формирования привлекательности человека для воспринимающего, результатом чего является формирование межличностных отношений

(?)некоторое противоречие между двумя или более когнициями

(?)формирование нового индивидуального опыта в процессе активного взаимоотношения организма со средой

(??)Мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами, называется:

(?)карьеризм

(!)альтруизм

(?)эгоизм

(??)Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:

(?)интеракции

(!)аттракции

(?)перцепция

(??)Желание и умение эмоционально сопереживать другому человеку:

(?)рефлексия

(!)эмпатия

(?)идентификация

(?)приспособление

(??)Девиантным называется социальное поведение, отклоняющееся от:

(?)политических программ

(?)семейных традиций

(?)корпоративных норм

(!)принятых моральных, правовых норм.

(??)Что способствует установлению межличностных отношений?

(?)бесцеремонность

(?)антипатия

(?)настороженность

(!)сопереживание

(??)К формальным межличностным отношениям относится:

(?)вечеринка друзей

(!)переговоры о приеме на работу

(?)поездка на природу

(?)туристический поход группы товарищей

(??)Социальная дистанция – это

(!) сочетание официальных и межличностных отношений, которое определяет близость общающихся, соответствующих социокультурным нормам общностей, к которым они принадлежат

(?) оптимальное сочетание психологических особенностей партнеров, способствующих оптимизации их общения и деятельности

(?) специальная область, занимающаяся нормами пространственной и временной организации общения

(??) Межличностная совместимость – это:

(?) соотношение обстоятельств и условий, в которых разворачивается деятельность индивида, содержит противоречия и не имеет однозначного решения

(?) традиционные, известные и подконтрольные индивиду соотношения обстоятельств и условий

(!) оптимальное сочетание психологических особенностей партнеров, способствующих оптимизации их общения и деятельности

(??) В чем актуализируются и удовлетворяются мотивы аффилиции и власти:

(?) в предметной деятельности

(!) в общении

(?) в обучении

(?) в самовоспитании.

(??) Эффект социальной фасилитации заключается в том, что присутствие других людей:

(!) влияет на индивида, независимо от его отношения к этим людям и облегчает действие индивида, способствует им

(?) оказывает сдерживающее и тормозящее воздействие на индивида

(?) не влияет на индивида, независимо от его отношения к этим людям

(?) негативно влияет на состояние и действия индивида, независимо от содержания его деятельности

(??) Какой метод используют для изучения межличностных отношений:

(!) социометрия

(?) беседа

(?) тест

(?) наблюдение

(?) интервью

(??) Просоциальное поведение – это:

(!) поведение человека, в основе которого лежат просоциальные мотивы, т.е. мотивы оказания людям добра, помощи и поддержки

(?) поведение человека, в основе которого лежат просоциальные мотивы, т.е. мотивы оказания людям вреда и ущерба

(?) поведение человека, в основе которого лежат просоциальные мотивы, т.е. мотивы отсутствия интереса и внимания к людям.

(??) Аффилиация - это

(!) потребность человека, проявляющаяся в его желании и стремлении постоянно быть с людьми, устанавливать и сохранять положительные взаимоотношения с ними

(?) в проявлении индифферентности по отношению к людям

(?) потребность человека, проявляющаяся в его желании и стремлении постоянно избегать людей, не устанавливать и не сохранять положительные взаимоотношения с ними

(??) Что не включает в себя социальная поддержка:

(?) эмоциональную поддержку

(?) оценочную поддержку

(?) информационную поддержку

(?) инструментальную поддержку

(!) креативную поддержку

(??)Дружба - это:

(!)личные бескорыстные взаимоотношения между людьми, основанные на любви, доверии, искренности, взаимных симпатиях, общих интересах и увлечениях

(?)личные взаимоотношения между людьми, основанные на взаимовыгодном сотрудничестве, общих интересах и увлечениях

(?)личные корыстные взаимоотношения между людьми, основанные на недоверии, отращении и разнонаправленности интересов.

(??)Аффиляция выражается через -

(!)зрительный контакт, прикосновение, открытая поза, самораскрытие

(?)отсутствие поддержки

(?)увеличение дистанции

(?)безразличие

(?)агрессию

(??)Какую стадию не включает в себя распад межличностных отношений:

(?)дифференциация

(?)ограничение

(?)стагнация

(?)избегание

(?)прекращение

(!)сближение

(??)Какой вид агрессии из перечисленных, не является агрессией:

(?)физическая

(?)вербальная

(!)лояльная

(?)прямая

(?)косвенная

(?)внешняя

(?)аутоагрессия

(?)инструментальная

(?)защитная

(?)фрустрационная

(?)аффективная

(?)умышленная

(?)импульсивная

(??)Асоциальность –

(!)это поведение и поступки, не соответствующие нормам и правилам поведения людей в обществе, общественной морали

(?)это поведение и поступки, не соответствующие нормам и правилам поведения людей в обществе.

(?)это поведение и поступки, не соответствующие общественной морали.

Вариант №3

(??)Манипулятивный стиль общения

(?)имеет тайный характер намерений

(!)вид психологического воздействия, используемый для достижения одностороннего порядка

(?)предполагает ясность внутренних приоритетов

(?)используется духовно зрелыми речевыми партнерами

(??)Общение – это

(!) процесс передачи и приема сообщений с помощью вербальных и невербальных средств, включающий обратную связь

(?) сложный составной образ или картина, включающая в себя совокупность представлений личности о себе самой вместе с эмоционально-оценочными компонентами этих представлений

(?) процесс формирования привлекательности человека для воспринимающего

(??) Идентификация – это

(?) осмысление индивидом того, как он воспринимается и понимается партнером по общению

(!) мысленный процесс уподобления себя партнеру по общению с целью познать и понять его мысли и представления

(?) аккумуляция индивидом на протяжении жизни социальных ролей, норм, ценностей того общества, к которому он принадлежит

(??) Рефлексия – это

(?) состояние психологической готовности личности вести себя определенным образом в отношении объекта, детерминированное ее прошлым опытом

(?) анализ влияния организации на социально-психологическую структуру и развитие коллектива

(!) осмысление индивидом того, как он воспринимается и понимается партнером по общению

(??) Опосредованное общение

(?) происходит в ситуациях, когда субъекты отделены друг от друга временем или расстоянием

(!) обеспечивается при помощи различных средств (телефон, письмо и т.д.)

(?) характеризуется неполным психологическим контактом

(?) характеризуется затрудненной обратной связью

(??) Аттракция – это

(!) процесс формирования привлекательности человека для воспринимающего, результатом чего является формирование межличностных отношений

(?) некоторое противоречие между двумя или более когнитивиями

(?) формирование нового индивидуального опыта в процессе активного взаимоотношения организма со средой

(??) Мотив оказания кому-либо помощи, не связанный сознательно с собственными эгоистическими интересами, называется:

(?) карьеризм

(!) альтруизм

(?) эгоизм

(??) Область исследований, связанных с выявлением механизмов образования различных эмоциональных отношений к воспринимаемому человеку, получила название исследования:

(?) интеракции

(!) аттракции

(?) перцепция

(??) Желание и умение эмоционально сопереживать другому человеку:

(?) рефлексия

(!) эмпатия

(?) идентификация

(?) приспособление

(??) Девиантным называется социальное поведение, отклоняющееся от:

(?) политических программ

(?) семейных традиций

(?) корпоративных норм

(!) принятых моральных, правовых норм.

(??) Фундаментальная ошибка атрибуции – это

- (?) процесс влияния установок, норм, ценностей и поведения членов группы на мнения и поведение индивида
- (!) тенденция переоценивать степень, в которой поведение человека зависит от внутренних диспозиционных факторов, и недооценивать роль ситуационных факторов
- (?) изменение мнений, установок и поведения индивидов под влиянием окружающих
- (??) Социальный стереотип – это**
- (!) относительно устойчивый и упрощенный образ социального объекта – группы, человека события, явления
- (?) тенденция переоценивать степень, в которой поведение человека зависит от внутренних, диспозиционных факторов, и недооценивать роль ситуационных факторов
- (?) установка, которая препятствует адекватному восприятию сообщения или действия
- (??) Коммуникативная сторона общения – это**
- (?) восприятие и понимание и оценка людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп
- (!) связана с выявлением специфики информационного обмена между людьми как активными субъектами
- (?) связана с непосредственной организацией совместной деятельности людей, их взаимодействие
- (??) Интерактивная сторона общения –**
- (?) связана с выявлением специфики информационного обмена между людьми как активными субъектами
- (?) принятие, понимание и оценка людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп.
- (!) связана с непосредственной организацией совместной деятельности людей, их взаимодействие
- (??) Социальная перцепция – это**
- (!) восприятие и понимание и оценка людьми социальных объектов, прежде всего самих себя, других людей, социальных групп
- (?) связана с выявлением специфики информационного обмена между людьми как активными субъектами
- (?) связана с непосредственной организацией совместной деятельности людей, их взаимодействие
- (??) Дружба - это:**
- (!) личные бескорыстные взаимоотношения между людьми, основанные на любви, доверии, искренности, взаимных симпатиях, общих интересах увлечениях
- (?) личные взаимоотношения между людьми, основанные на взаимовыгодном сотрудничестве, общих интересах увлечениях
- (?) личные корыстные взаимоотношения между людьми, основанные на недоверии, отращении и разнонаправленности интересов.
- (??) Аффиляция выражается через -**
- (!) зрительный контакт, прикосновение, открытая поза, самораскрытие
- (?) отсутствие поддержки
- (?) увеличение дистанции
- (?) безразличие
- (?) агрессию
- (??) Какую стадию не включает в себя распад межличностных отношений:**
- (?) дифференциация
- (?) ограничение
- (?) стагнация
- (?) избегание
- (?) прекращение
- (!) сближение

(??)Какой вид агрессии из перечисленных, не является агрессией:

(?)физическая

(?)вербальная

(!)лояльная

(?)прямая

(?)косвенная

(?)внешняя

(?)аутоагрессия

(?)инструментальная

(?)защитная

(?)фрустрационная

(?)аффективная

(?)умышленная

(?)импульсивная

(??)Асоциальность –

(!)это поведение и поступки, не соответствующие нормам и правилам поведения людей в обществе, общественной морали

(?)это поведение и поступки, не соответствующие нормам и правилам поведения людей в обществе.

(?)это поведение и поступки, не соответствующие общественной морали.

Рубежный контроль к разделу _3_

Форма: компьютерное тестирование.

Вариант №1

(??)Основным признаком толпы не является

(?)многочисленность

(!)эмоциональная стабильность

(?)эмоциональная возбужденность

(?)неорганизованность

(??)Определенное эмоциональное состояние массы людей, являющееся средством дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка информации, это:

(?)стресс

(?)фрустрация

(!)паника

(??)Группа людей, совместно выражающих чувства радости, горя, гнева и т.д.

(!)экспрессивная толпа

(?)простая толпа

(?)действующая толпа

(??)Для человека, находящегося в толпе, не характерно

(?)снижение интеллектуальных способностей

(!)повышение интеллектуальных способностей

(?)повышенная внушаемость

(?)ощущение анонимности

(??)Форма искаженной информации о значимом объекте или событии, циркулирующей в больших диффузных группах в условиях неопределенности и социально-психологической нестабильности – это

(!)слухи

(?)ложь

(?)фантазия

(?)шутка

(??) Стихийно возникающее, дезорганизованное состояние и поведение больших масс людей, основанное на чувстве бесконтрольного, неуправляемого страха от реально существующей или мнимой угрозы для жизни людей – это

(!) паника

(?) стресс

(?) фрустрация

(?) негодование

(??) Что свойственно маргинальным слоям населения:

(?) трудолюбие, преданность профессии и своему делу

(?) рациональный образ мышления и деловой этики

(?) настойчивое стремление к массовому выражению своих социальных и имущественных настроений

(!) неверие в свои силы, убеждение в безысходности своего положения, моральная и духовная деградация.

(??) Какие из перечисленных ролей не входят в ролевую структуру агрессивной толпы:

(!) организаторы и зачинщики

(?) активные участники

(?) любопытствующие

(?) эмоционально неустойчивые личности

(?) добросовестно заблуждающиеся

(?) авторитетные лидеры.

(??) Стихийное массовое поведение обладает рядом признаков:

(?) вовлеченность большого числа людей и одновременность

(?) иррациональность и слабая структурированность

(!) вовлеченность большого числа людей, одновременность, иррациональность, слабая структурированность

(??) Процесс распространения информации (знаний, духовных ценностей, моральных и правовых норм) на большую аудиторию, называется в социальной психологии:

(?) общением

(?) распространением информации

(!) массовой коммуникацией

(?) взаимодействием

(?) интеракцией

(??) К психологическому складу большой социальной группы могут быть отнесены:

(?) социальный или национальный характер

(!) нравы, обычаи, традиции

(?) национальные чувства, выражающие отношение к членам своей и других групп

(?) стереотипы, установки, предрассудки относительно характеристик членов своей и других групп

(??) К способам воздействия большой социальной группы на человека относятся:

(!) заражение

(?) альтруизм

(?) внушение

(?) подражание

(??) Социально-психологические особенности толпы:

(!) анонимность, деиндивидуализация (обезличивание)

(!) повышенная эмоциональность, психическое заражение

(?) однородность

(!) внушаемость, безответственность

(?) композиция

(?) автономность

(??)Слух как элемент массового общения:

(!)неформальный канал распространения информации.

(?)формальный канал коммуникации

(?)официальный канал коммуникации

(??)Положительные психологические последствия культурного шока (в условиях миграции):

(?)чувство отвращения

(!)общение и приобщение к культурным ценностям

(?)чувство одиночества

(?)сбой в ролях идентификации

(?)чувство потери

(?)чувство отверженности

(?)чувство неполноценности из-за невозможности совладать с новой средой

(?)неожиданная тревога

(?)психологическое напряжение

(?)негодование в результате различий

(??)К условиям возникновения массовой агрессии исследователи обычно не относят:

(!)исторические

(!)материальные

(!)географические

(?)физиологические условия (алкоголь, наркотики)

(?)психологические условия (ощущение фрустрации, невозможности исполнения надежд)

(?)ситуационные условия (наличия лидеров, подходящих средств проявления агрессии)

(?)провокационные действия (властей или их отдельных представителей)

(??)К условиям возникновения паники не относятся :

(?)ситуационные (обострения текущей ситуации)

(!)навигационные (способствующий перемещению)

(?)физиологические (усталость, голод, алкогольное и т.д)

(?)психологические (неожиданность события, крайнее удивление, испуг)

(?)идеологические (нечеткое осознание целей, отсутствие управления и низкая сплоченность группы)

(??)Основные функции массовых настроений:

(!)сигнальная

(!)психологическая подготовка и формирование массового субъекта потенциального действия.

(!)инициирование и последующее регулирование массового поведения

(?)авральная

(?)витальная

(??)Психологические эффекты массовой коммуникации:

(!)«эффект ореола»

(!)«эффект бумеранга»

(!)«эффект края»

(?)«эффект середины»

(?)«эффект убегающей строки»

(??)Механизмы воздействия на массовые настроения

(!)обещания, воодушевляющие массы

(!)религия

(!)манипуляция

(?)порицание

(?)индифферентность

Вариант №2

(??) Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:

(!) референтными

(?) формальными

(?) условными

(??) Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:

(?) ассоциация

(!) коллектив

(?) корпорация

(??) Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

(?) статус

(!) социальная роль

(?) позиция

(??) В чьих экспериментах впервые была продемонстрирована модель конформности в 1951 году:

(?) Г. Мида

(!) С. Аша

(?) Т. Ньюкома

(??) Деление малых групп на первичные и вторичные впервые было предложено:

(?) Э. Мэйо

(?) Г. Хайменом

(!) Ч. Кули

(??) Группа, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы и симпатий

(!) группа членства

(?) условная группа

(?) референтная группа

(?) малая группа

(??) Существуют различные классификации «малых групп». Исключением являются:

(?) первичные и вторичные

(?) формальные и неформальные

(?) группы членства и референтные

г) публика и аудитория.

(??) Понятия «групповая динамика», «теория поля» ввел ученый

(?) Э. Берн

(?) Э. Мэйо

(!) Левин

(??) Совокупность определенных психологических качеств, личностных черт, благодаря которым человек становится лидером, называется (дословный перевод – «благодать»):

(?) популярностью

(?) либидо

(!) харизмой

(??) К основным видам лидерства не относится:

(!) консервативный

(?) попустительский

(?) демократический

(!) либеральный

(?) авторитарный

- (??) К факторам, обеспечивающим сплоченность группы, не относятся**
- (?) сходство взглядов членов группы
 - (?) удовлетворенность групповой деятельностью
 - (?) привлекательность членов группы
 - (!) конкуренция между членами группы**
- (??) Определите термин, который используется для обозначения качественной характеристики межличностных отношений в группе, содержанием которой является совокупность психических явлений, способствующих или препятствующих эффективной групповой деятельности**
- (!) социально-психологический климат**
 - (?) коллективистические отношения
 - (?) взаимодействие
 - (?) взаимовлияние
- (??) Для какого социально-психологического явления характерны такие особенности как: степень психологической общности, единство членов группы, теснота и устойчивость межличностных взаимоотношений**
- (?) конфликт
 - (?) взаимодействие
 - (?) взаимовлияние
 - (!) групповая сплоченность**
- (??) Групповые нормы и санкции вырабатываются**
- (!) лидером**
 - (?) методом проб и ошибок
 - (?) заимствуются у других групп
- (??) Внутри групповой фаворизм – это**
- (!) стремление каким-либо образом благоприятствовать членам собственной группы, в отличие от членов другой**
 - (?) процесс межгруппового сплочения
 - (?) ситуация внутригрупповой борьбы
- (??) Податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок**
- (!) конформизм**
 - (?) конфликт
 - (?) личностная незрелость
 - (?) внушаемость личности
- (??) Основателем социометрического подхода в исследовании групп является**
- (!) Дж. Морено.**
 - (?) К. Левин.
 - (?) С. Сигеле.
 - (?) Ф. Теннис.
- (??) В качестве больших социальных групп не рассматривают:**
- (?) этносы
 - (?) социальные классы
 - (!) контактные группы**
- (??) Среди стихийных групп в социальной психологии выделяют:**
- (?) этнос
 - (!) толпу**
 - (?) класс.
- (??) Что представляет собой скопление людей с точки зрения Лебона**
Выберите правильный вариант ответа:
- (!) массу**
 - (?) элиту

(?)толпу

Вариант №3

(??)Основным признаком толпы не является

(?)многочисленность

(!)эмоциональная стабильность

(?)эмоциональная возбужденность

(?)неорганизованность

(??)Определенное эмоциональное состояние массы людей, являющееся средством дефицита информации о какой-либо пугающей или непонятной новости, либо избытка информации, это:

(?)стресс

(?)фрустрация

(!)паника

(??)Группа людей, совместно выражающих чувства радости, горя, гнева и т.д.

(!)экспрессивная толпа

(?)простая толпа

(?)действующая толпа

(??)Для человека, находящегося в толпе, не характерно

(?)снижение интеллектуальных способностей

(!)повышение интеллектуальных способностей

(?)повышенная внушаемость

(?)ощущение анонимности

(??)Форма искаженной информации о значимом объекте или событии, циркулирующей в больших диффузных группах в условиях неопределенности и социально-психологической нестабильности – это

(!)слухи

(?)ложь

(?)фантазия

(?)шутка

(??)Группы, на которые ориентируются люди в своих интересах, симпатиях и антипатиях называются:

(!)референтными

(?)формальными

(?)условными

(??)Высшая форма объединения людей, создающая наиболее благоприятные условия для совместной деятельности, это:

(?)ассоциация

(!)коллектив

(?)корпорация

(??)Функция, нормативно одобренный образец поведения, ожидаемая от каждого, занимающего данную позицию — это:

(?)статус

(!)социальная роль

(?)позиция

(??)Группа, не имеющая юридически фиксированного статуса, добровольно объединенная на основе интересов, дружбы и симпатий

(!)группа членства

(?)условная группа

(?)референтная группа

(?)малая группа

(??)К условиям возникновения массовой агрессии исследователи обычно не относят:

- (!) исторические
- (!) материальные
- (!) географические
- (?) физиологические условия (алкоголь, наркотики)
- (?) психологические условия (ощущение фрустрации, невозможности исполнения надежд)
- (?) ситуационные условия (наличия лидеров, подходящих средств проявления агрессии)
- (?) провокационные действия (властей или их отдельных представителей)
- (??) К условиям возникновения паники не относятся :**
- (?) ситуационные (обострения текущей ситуации)
- (!) навигационные (способствующий перемещению)
- (?) физиологические (усталость, голод, алкогольное и т.д)
- (?) психологические (неожиданность события, крайнее удивление, испуг)
- (?) идеологические (нечеткое осознание целей, отсутствие управления и низкая сплоченность группы)
- (??) Основные функции массовых настроений:**
- (!) сигнальная
- (!) психологическая подготовка и формирование массового субъекта потенциального действия.
- (!) инициирование и последующее регулирование массового поведения
- (?) авральная
- (?) витальная
- (??) Психологические эффекты массовой коммуникации:**
- (!) «эффект ореола»
- (!) «эффект бумеранга»
- (!) «эффект края»
- (?) «эффект середины»
- (?) «эффект убегающей строки»
- (??) Механизмы воздействия на массовые настроения**
- (!) обещания, воодушевляющие массы
- (!) религия
- (!) манипуляция
- (?) порицание
- (?) индифферентность
- (??) Податливость человека реальному или воображаемому давлению группы, проявляющаяся в изменении его поведения и установок**
- (!) конформизм
- (?) конфликт
- (?) личностная незрелость
- (?) внушаемость личности
- (??) Основателем социометрического подхода в исследовании групп является**
- (!) Дж. Морено.
- (?) К. Левин.
- (?) С. Сигеле.
- (?) Ф. Теннис.
- (??) В качестве больших социальных групп не рассматривают:**
- (?) этносы
- (?) социальные классы
- (!) контактные группы
- (??) Среди стихийных групп в социальной психологии выделяют:**
- (?) этнос
- (!) толпу
- (?) класс.

(??)Что представляет собой скопление людей с точки зрения Лебона

Выберите правильный вариант ответа:

(!)массу

(?)элиту

(?)толпу

5.5 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестации по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.

6.1. Основная литература.

1. Корягина, Н. А. Социальная психология : учебник для бакалавров / Н. А. Корягина, Е. В. Михайлова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 492 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3024-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/444265>
2. Социальная психология: современная теория и практика : учебное пособие для вузов / В. В. Макерова [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Оконечниковой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-05381-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/454681>

6.2 Дополнительная литература

1. Социальная психология : учебник и практикум для вузов / И. С. Клецина [и др.] ; под редакцией И. С. Клециной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 348 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01175-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/466468>
2. Чернова, Г. Р. Социальная психология : учебник для вузов / Г. Р. Чернова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 187 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08299-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455714>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «Социальная психология» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, лабораторных работ и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной рабо-

те/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. MicrosoftOffice (Word, Excel),
2. MS OfficePowerPoint

9.3. Информационные справочные системы

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета.

			Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «Социальная психология» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)** используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения: проектором для электронных презентаций и экраном; компьютерное и мультимедийное оборудование для поиска и изучения справочной информации, нормативных правовых актов, учебной и научной литературы на официальных сай-

тах органов государственного управления, различных организаций и учреждений; компьютерные справочно-правовые системы для поиска необходимых документов, установленные в компьютерных классах РГСУ (Консультант-Плюс, Гарант, и др.); электронная библиотека университета.

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения: проектором для электронных презентаций и экраном; компьютерное и мультимедийное оборудование для поиска и изучения справочной информации, нормативных правовых актов, учебной и научной литературы на официальных сайтах органов государственного управления, различных организаций и учреждений; компьютерные справочно-правовые системы для поиска необходимых документов, установленные в компьютерных классах РГСУ (Консультант-Плюс, Гарант, и др.); электронная библиотека университета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Социальная психология**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Социальная психология**» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «**Социальная психология**» предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «**Социальная психология**» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, тестирование, презентация, форум и др.).

В рамках учебной дисциплины «**Социальная психология**» предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОЛОГИЯ**

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

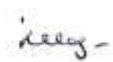
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «Социальная экология» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе **высшего образования «Управление персоналом»**.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана Гапоненко А.В., кандидатом педагогических наук, доцентом, доцентом кафедры техносферной безопасности и экологии.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы
Канд.экон.наук, доцент



И.Г. Шадская

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании факультета экологии и техносферной безопасности

Протокол № 09 от «29» апреля 2020 года



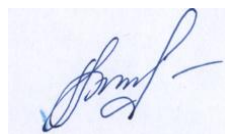
Декан факультета
канд. эконом. наук

Р.Х. Губайдулин

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

Канд. биол. наук, доцент, доцент
кафедры геологии, геохимии и
ландшафта МГПУ



А.Н. Гречнева

(подпись)

Д-р биол. наук, профессор, профессор
кафедры техносферной безопасности и
экологии



В.М. Зубкова

(подпись)

Согласовано

Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины	1
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы .1	
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	1
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	1
3. Содержание учебной дисциплины.....	3
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения	3
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине	6
4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	6
4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю).....	6
Разработка серии стандартов ISO 14000	16
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине.....	19
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине	19
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	19
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	21
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	23
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	24
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины	24
6.1. Основная литература.....	24
6.2. Дополнительная литература	24
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	24
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	25
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине ..	27
9.1. Информационные технологии.....	27
9.2. Программное обеспечение.....	27
9.3. Информационные справочные системы.....	27
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	27
11. Образовательные технологии.....	28
Лист регистрации изменений	30

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний о основах социальной экологии – законах взаимодействия природы и общества с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков социально – экологических исследований.

Задачи учебной дисциплины:

1. Развитие коммуникативных навыков в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия на основе социально-экологических знаний.
2. Изучение на основе исторического и социоэкологического подходов социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий народов, их отношения к окружающей среде, её преобразованию и охране для формирования способности работать в многонациональном, многоконфессиональном коллективе, включающем представителей различных социальных страт.
3. Освоение разнообразных экологических аспектов международного сотрудничества, общественного контроля за состоянием окружающей среды, экологического образования, воспитания, просвещения для их применения в работе с потребителями.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «**Социальная экология**» реализуется в вариативной части Б1.В.ДВ.1 основной профессиональной образовательной программы "**Управление персоналом**" по направлению подготовки **38.03.03 «Управление персоналом»** (уровень бакалавриата) **очной и заочной формы обучения.**

Изучение учебной дисциплины «**Социальная экология**» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Экономика», «Технологии самоорганизации и эффективного взаимодействия», «История», «Философия», «Информатика и информационные технологии в профессиональной деятельности», «Правоведение», «Безопасность жизнедеятельности».

Изучение учебной дисциплины «**Социальная экология**» является базовым для последующего освоения программного материала учебной дисциплины «Социология».

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных и профессиональных** компетенций:

ОК-6, ОК-7, ПК-29 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «**Управление персоналом**» по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом**(уровень бакалавриата).

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код Компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья

		<p>Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии</p>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать: методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Уметь: применять методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию</p>
ПК-29	<p>владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ)</p>

		социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
--	--	--

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные учебные занятия, всего	24	24
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:		
Учебные занятия лекционного типа	8	8
Учебные занятия семинарского типа	16	16
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	84	84
В том числе:		
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	39	39
Выполнение практических заданий	39	39
Рубежный текущий контроль	6	6
Вид промежуточной аттестации		дифференцированный зачет
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	3	3

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 108 часов.

Объем самостоятельной работы – 84 часа.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
4 семестр							
1.	Раздел 1 Социальная экология как наука о гармонизации	36	28	8	3	5	-

	отношений между обществом и природой.						
2.	Тема 1.1 Место социальной экологии в системе наук. Методология социально - экологических исследований	12 часов	10	2	1	1	-
3.	Тема 1.2 Экологические аспекты цивилизаций: от каменного века до посиндустриальной цивилизации Роль религии в истории человечества.	12 часов	9	3	1	2	-
4.	Тема 1.3 Социальные причины глобального экологического кризиса.	12 часов	9	3	1	2	-
5.	Раздел 2 Эколого - социальные аспекты миграций	36	28	8	3	5	-
6.	Тема 2.1 Урбанизация и её социально-экологические аспекты	12 часов	10	2	1	1	-
7.	Тема 2.2 Международная миграция, её причины и последствия. Терроризм как фактор и показатель социальной нестабильности.	12 часов	9	3	1	2	-
8.	Тема 2.3 Терроризм как фактор и показатель социальной нестабильности и его социально-экологические последствия.	12 часов	9	3	1	2	-
9.	Раздел 3 Социально - экологическиетехнологии в индустрии гостеприимства	36	28	8	2	6	-
10.	Тема 3.1 Стандарты ИСО 14000 - аспекты экологического менеджмента в индустрии гостеприимства	12 часов	10	2	-	2	-
11.	Тема 3.2 Стандарты экологического менеджмента	12 часов	9	3	1	2	-
12.	Тема 3.3 Система экологических технологий, экостроительства и экоманеджмента организаций гостеприимства	12 часов	9	3	1	2	-
Общий объем, часов		108	84	24	8	16	-
Форма промежуточной аттестации		Диф.за чет	0				

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 108 часов.

Объем самостоятельной работы – 98 часов.

№ п/п	Виды учебной работы, академических часов	
	В	С
	Контактная работа	

1	Раздел, тема	3	4	обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
4 семестр							
1.	Раздел 1 Социальная экология как наука о гармонизации отношений между обществом и природой.	36	33	3	2	1	-
2.	Тема 1.1 Место социальной экологии в системе наук. Методология социально - экологических исследований	12	11	1	1		-
3.	Тема 1.2 Экологические аспекты цивилизаций: от каменного века до посиндустриальной цивилизации Роль религии в истории человечества.	12	11	1		1	-
4.	Тема 1.3 Социальные причины глобального экологического кризиса.	12	11	1	1		-
5.	Раздел 2 Эколого - социальные аспекты миграций	36	34	2		2	-
6.	Тема 2.1 Урбанизация и её социально-экологические аспекты	12	11	1		1	-
7.	Тема 2.2 Международная миграция, её причины и последствия. Терроризм как фактор и показатель социальной нестабильности.	12	12				-
8.	Тема 2.3 Терроризм как фактор и показатель социальной нестабильности и его социально-экологические последствия.	12	11	1		1	-
9.	Раздел 3 Социально - экологическиетехнологии в индустрии гостеприимства	36	35	1		1	-
10.	Тема 3.1 Стандарты ИСО 14000 - аспекты экологического менеджмента в индустрии гостеприимства	12	12				-
11.	Тема 3.2 Стандарты экологического менеджмента	12	11	1		1	-
12.	Тема 3.3 Система экологических технологий, экостроительства и экоманеджмента организаций	12	12				-

	гостеприимства						
Общий объем, часов		108	98	6	2	4	-
Форма промежуточной аттестации		Диф. зачет	4				

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	Раздел, тема	Формы текущего контроля, в т.ч. самостоятельной работы						
		Всего СРС + контроль	Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практических заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля
1	2		3	4	5	6	7	8
1.	Раздел 1 Социальная экология как наука о гармонизации отношений между обществом и природой.	28	13 час	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13 час	Реферат	2	0
2.	Раздел 2 Эколого - социальные аспекты миграций	28	13 час	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13 час	Реферат	2	0
3.	Раздел 3 Социально - экологические технологии в индустрии гостеприимства	28	13 час	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13 час	Творческое задание	2	0
		84	39		39		6	0

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)

РАЗДЕЛ 1. Социальная экология как наука о гармонизации отношений между обществом и природой.

Цель: Ознакомиться с историческими аспектами взаимодействия природы и общества, причинами глобального экологического кризиса, базовыми понятиями социальной экологии и методами её исследований (ОК-5, ОК-6)

Перечень изучаемых элементов содержания

Социальная экология как наука; методология социально - экологических исследований; экологические аспекты эволюции цивилизаций: каменный век, неолитическая революция, раннерабовладельческая, античная, феодальная, индустриальная, постиндустриальная цивилизации. Религии и проблемы социальной экологии; социально – экологические причины глобального экологического кризиса.

Тема 1. Место социальной экологии в системе наук. Методология социально - экологических исследований

Вопросы для самоподготовки:

1. История появления понятий «экология человека» и «социальная экология».
2. Существующие взгляды на соотношение понятий «экология человека» и «Социальная экология».
3. Место социальной экологии в исследованиях по экологии человека
4. Человек - существо биосоциальное
5. Сложный путь становления современного человека
6. Морфофункциональные особенности человека
7. Биологические основы общественной жизни людей
8. Социально-психологические особенности человека и его общественные функции в разные эпохи.

Тема 2. Экологические аспекты цивилизаций: от каменного века до постиндустриальной цивилизации. Роль религии в истории человечества.

Вопросы для самоподготовки:

1. Цивилизация как объект изучения социальной экологии
2. Как жили люди древнего каменного века
3. История цивилизаций с неолитической революции
4. Бронзовый век (раннерабовладельческая цивилизация)
5. Античная цивилизация (железный век)
6. Феодальная цивилизация
7. Индустриальная цивилизация
8. Постиндустриальная цивилизация
9. Цивилизации на территории России и экологические последствия хозяйственной деятельности в разные эпохи
10. Религия и проблемы социальной экологии
11. История религий
12. Религии разных эпох
13. Политеизм
14. Монотеизм
15. Мировые религии. Религия в жизни человечества.
16. Религия и здоровье

Тема 3. Социальные причины глобального экологического кризиса.

Вопросы для самоподготовки:

1. Демографическая революция
2. Демографические проблемы различных регионов мира.
3. Демографические проблемы России.
4. Сущность глобального экологического кризиса.
5. Социальные причины глобального экологического кризиса.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1:

1. Предмет исследования социальной экологии и её задачи.
2. Социальные причины демографических проблем экономически развитых стран.
3. Демографические проблемы развивающихся стран Африки.
4. Демографические проблемы Латвии и их причины.
5. Демографические проблемы Литвы и их причины.
6. Демографические проблемы Эстонии и их причины.
7. Исторические аспекты возникновения и развития социальной экологии.
8. Социально – экологические проблемы Средних веков.
9. Социально – экологические проблемы Возрождения и Просвещения.
10. Социально – экологические проблемы XIX века.
11. Социально – экологические проблемы начала XX века.
12. Социально – экологические проблемы второй половины XX века.
13. Социально – экологические проблемы XXI века.
14. Цивилизации Междуречья и их социально – экологические проблемы.
15. Цивилизация Китая и её социально – экологические проблемы.
16. Цивилизации Индии и её социально – экологические проблемы.
17. Цивилизация майя и её социально – экологические проблемы.
18. Цивилизации ацтеков и её социально – экологические проблемы.
19. Цивилизации на территории России и экологические последствия хозяйственной деятельности в разные эпохи
20. Религия и проблемы социальной экологии.
21. Христианство и его роль в жизни человечества.
22. Ислам и его роль в жизни человечества.
23. Иудаизм и его роль в жизни человечества.
24. Конфуцианство и его роль в жизни человечества.
25. Буддизм и его роль в жизни человечества.
26. Родоплеменные примитивные верования, сохранившиеся по сей день
27. Национально-государственные религии, составляющие основу религиозной жизни отдельных наций

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1: форма рубежного контроля – контрольная работа.

Рубежный контроль проводится в форме письменной контрольной работы

Теоретические вопросы:

1. Каковы социально – экологические последствия неолитической революции.
2. В чём причина демографической революции?
3. Каковы социально – экологические последствия индустриальной революции
4. Какова роль религий в истории человечества?
5. История появления понятий «экология человека» и «социальная экология».
6. Какие взгляды существуют на соотношение понятий «экология человека» и «социальная экология».
7. Каково место социальной экологии в исследованиях по экологии человека
8. Как складывался путь становления современного человека
9. Каковы морфофункциональные особенности человека
10. Каковы биологические основы общественной жизни людей
11. Каковы социально-психологические особенности человека и его общественные функции при первобытно – общинном строе?

12. Каковы социально-психологические особенности человека и его общественные функции при феодальном строе?
13. Каковы социально-психологические особенности человека и его общественные функции в эпоху Великих географических открытий?
14. Каковы социально-психологические особенности современного человека и его общественные функции?
15. Как жили люди древнего каменного века
16. Каковы социально-психологические особенности человека и его общественные функции в Бронзовом веке (раннерабовладельческая цивилизация)
17. Каковы социально-психологические особенности человека и его общественные функции во времена Античной цивилизации (железный век)
18. Каковы социально-психологические особенности человека и его общественные функции в период Индустриальной цивилизации
19. Каковы социально-психологические особенности человека и его общественные функции в период Постиндустриальной цивилизации
20. Как развивалась цивилизация на территории России и каковы экологические последствия хозяйственной деятельности в разные эпохи
21. Религия и проблемы социальной экологии
22. Религии разных эпох
23. Политеизм
24. Монотеизм
25. Охарактеризуйте основные мировые религии. Какую роль играет религия в жизни человечества.

Аналитическое задание:

1. Докажите, что человек - существо биосоциальное.
2. Проанализируйте родоплеменные примитивные верования, сохранившиеся по сей день. Каково их социально – экологическое значение?
3. Проанализируйте национально-государственные религии, составляющие основу религиозной жизни отдельных наций. Каково их социально – экологическое значение?
4. Проанализируйте буддизм. Каково его социально – экологическое значение?
5. Проанализируйте католицизм. Каково его социально – экологическое значение?
6. Проанализируйте православие. Каково его социально – экологическое значение?
7. Проанализируйте протестантизм. Каково его социально – экологическое значение?
8. Проанализируйте ислам. Каково его социально – экологическое значение?
9. Какова социально – экологическая роль религии в жизни современного общества?
10. В России в процессе перехода к рыночной экономике разрыв между теми, кто разбогател, и теми, кто обеднел, резко увеличился. В результате 10% самых богатых в 1993 г. Получил около 40% общего дохода населения страны. Каковы причины этого? Какие экономические меры социальной поддержки населения с низкими доходами использует государство?
11. Испанский социолог М. Кастелье вывел следующую формулу постиндустриального общества: «Я думаю, следовательно, я произвожу». Какую черту этого общества постарался выразить ученый? Чем еще характеризуется данное общество?
12. На улице вы увидели группу людей, которые призывали взрослых вместе с детьми перекрыть пролегающую поблизости автомобильную магистраль, чтобы заставить власти прекратить начавшуюся вырубку находящегося рядом старинного парка. Как вы поведете себя? Объясните вашу позицию.
13. На территории, примыкающей к заповеднику, региональные власти решили строить нефтеперерабатывающий завод. Население региона разделилось на два лагеря: защитников природы, выступающих против этого строительства, и сторонников открытия нового предприятия, позволяющего решить серьезную для данной территории проблему

безработицы. Вы оказались в группе местных жителей, в которой спорили сторонники той и другой позиции. Какую из этих позиций вы готовы поддержать? Какие аргументы вы приведете?

14. Русский философ И.А. Ильин считал, что необходимо «научить народ самостоятельно думать о государственной жизни, понимать ее задачи и самостоятельно действовать во имя ее целей». Нужно ли это делать в наше время? Если такую задачу не решать, то каковы будут социально – экологические последствия этого? Объясните ваш ответ.

15. Уменьшилась ли роль религии в жизни людей в наши дни? Приведите примеры.

16. Схематично изобразите место социальной экологии в ряду других естественных и социальных наук.

17. Какие экологические проблемы можно назвать глобальными и почему?

18. Считаете ли Вы, что проблема повышения температуры атмосферы Земли носит антропогенный характер и почему?

19. Приведите примеры антропогенных процессов, оказывающих влияние на биосферу.

20. Считаете ли Вы глобальной проблемой вырубку тропических лесов и почему?

21. Каким образом религии влияют на состояние здоровья народов. Приведите примеры.

22. Назовите социальные причины глобального экологического кризиса. Ответ подтвердите примерами.

23. Каковы демографические проблемы России и как они решаются?

24. Какова динамика численности населения РФ в XX - XXI века и каковы причины такой динамики?

25. Спрогнозируйте демографические процессы в РФ на ближайшие 10 лет при различных факторах внешнего воздействия (политические катаклизмы, климатические факторы и т.д.)

РАЗДЕЛ 2. Эколого - социальные аспекты миграций

Цель:Обобщить знания по динамическим и статическим характеристикам популяций вида человек разумный, причинам и социально – экологическим последствиям урбанизации, миграций, экологические проблемы невзвешенных социально-политических решений и их экологические последствия, экологические проблемы пионерного освоения новых территорий и освоения космоса. (ОК-5, ОК-6)

Перечень изучаемых элементов содержания

Демографическая проблема. Урбанизация и её социально-экологические аспекты. Миграция, её формы, причины и следствия. Терроризм как фактор и показатель социальной нестабильности и его экологические последствия. Экологические проблемы армии и ВПК в мирное и военное время. Экологические причины и последствия освоения космоса и пионерное освоение северных территорий.

Тема 1. Урбанизация и её социально-экологические аспекты

Вопросы для самоподготовки:

1. Процесс урбанизации
2. Мировая урбанизация
3. Агломерации городов
4. Урбанизация в России
5. Роль городов в жизни страны
6. Экологические особенности современного города.
7. Социальные особенности мегаполисов.
8. Безопасность городской среды
9. Влияние урбанизации на социально-экологические особенности населения

Тема 2. Международная миграция, её причины и последствия.

Вопросы для самоподготовки:

1. Миграции населения - одна из важнейших проблем антропоэкологии.
2. История миграций населения
3. Миграционные потоки в мире с середины XIX до середины XX века
4. Миграция населения во второй половине XX века
5. Миграции населения на территории России
6. Современные проблемы миграции в России, на территории СНГ и стран Балтии
7. Мигранты и возникающие у них проблемы
8. Контрастность природных условий для переселенцев из различных регионов
9. Социализация переселенцев
10. Взаимодействие мигрантов с местным населением
11. Миграция и изменение генофонда населения
12. Миграция и распространение инфекционных заболеваний
13. Социальные аспекты массового голода
14. Продовольственная проблема в прошлом
15. Современная ситуация с продовольствием в мире
16. География продовольственной проблемы
17. Экологические аспекты продовольственной проблемы
18. Колониальная политика как причина голода
19. Развивающиеся страны в глобальной продовольственной системе
20. Особенности питания населения. Пищевые рационы
21. Особенности потребления продовольствия в странах мира
22. Особенности продовольственной проблемы в России

Тема 3. Терроризм как фактор и показатель социальной нестабильности и его социально-экологические последствия.

Вопросы для самоподготовки:

1. Что такое терроризм и каковы его причины
2. Терроризм в Российской империи
3. Мировой терроризм во второй половине XX века
4. Терроризм в СССР
5. Терроризм в современной России
6. Борьба с терроризмом
7. Терроризм в XXI веке

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2:

1. Урбанизация как социально – экологическая проблема.
2. Крупнейшие агломерации городов, причины их возникновения и социально – экологические последствия.
3. История миграций населения до середины XIX века.
4. Миграционные потоки в мире с середины XIX до середины XX века
5. Миграция населения во второй половине XX века
6. Миграция населения в XXI веке
7. Миграции населения на территории России
8. Современные проблемы миграции в России, на территории СНГ и стран Балтии
9. Мигранты и возникающие у них проблемы

10. Контрастность природных условий для переселенцев из различных регионов
11. Социализация переселенцев Взаимодействие мигрантов с местным населением
12. Миграция и изменение генофонда населения
13. Миграция и распространение инфекционных заболеваний
14. Социальные аспекты массового голода
15. Современная ситуация с продовольствием в мире. География продовольственной проблемы
16. Экологические аспекты продовольственной проблемы
17. Развивающиеся страны в глобальной продовольственной системе
18. Особенности питания населения. Пищевые рационы. Особенности потребления продовольствия в странах мира
19. Особенности продовольственной проблемы в России
20. Что такое терроризм и каковы его причины
21. Мировой терроризм во второй половине XX века
22. Терроризм в Российской империи
23. Терроризм в СССР
24. Терроризм в современной России
25. Терроризм в XXI веке. Борьба с терроризмом

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2: форма рубежного контроля – контрольная работа.

Теоретические вопросы:

10. Исторические аспекты урбанизации.
11. Урбанизация в как общемировая тенденция.
12. Агломерации городов в Америке. Социально -экологические причины возникновения агломераций и их последствия.
13. Агломерации городов в России. Социально -экологические причины возникновения агломераций и их последствия.
14. Агломерации городов в Европе. Социально -экологические причины возникновения агломераций и их последствия.
- 15.
16. Агломерации городов в Африке. Социально -экологические причины возникновения агломераций и их последствия.
17. Агломерации городов в Азии. Социально -экологические причины возникновения агломераций и их последствия.
18. Урбанизация в России: причины и последствия.
19. Роль городов в жизни государства.
20. Экологические особенности и проблемы современного города.
21. Социальные проблемы мегаполисов.
22. Безопасность городской среды как социально-экологическая проблема.
23. Влияние урбанизации на социально-экологические особенности населения
24. Что такое терроризм и каковы его причины
25. Исторические аспекты возникновения терроризма в Российской империи.
26. Возникновение и развитие мирового терроризма во второй половине XX века
27. Терроризм в современной России и меры по его противодействию.
28. Терроризм в XXI веке. Международная борьба с терроризмом.
29. Миграционные потоки в мире с середины XIX до середины XX века
30. Миграция населения во второй половине XX века
31. Миграция населения в XXI веке.
32. Социально – экологические проблемы мигрантов.
33. Социализация переселенцев Взаимодействие мигрантов с местным населением
34. Миграция и изменение генофонда населения
- Миграция и распространение инфекционных заболеваний.

Аналитическое задание:

1. Проанализируйте, из чего складывается европейский миграционный кризис?
2. Начиная с 90-х годов прошлого века иммиграция в развитые европейские страны стала выходить далеко за регулируемые пределы. Каковы социально-экологические последствия этого явления?
3. Практика показала, насколько трудно для иммигрантов такого типа даже поверхностная адаптация к новым условиям жизни. В отличие от своих предшественников, новые иммигранты все чаще вовсе не стремятся слиться с окружением, овладеть в достаточной степени языком страны пребывания, принять её обычаи, образ жизни, культуру, даже законы. Каковы социально-экологические последствия этого явления?
4. Какой вклад внесли события на Балканах, а также Ливийская кампания и цепь конфликтов в Северной Африке и на Ближнем Востоке в миграционные явления?
5. Территории, например, Болгарии и Румынии стали крупными перевалочными узлами для переправки армии нелегальных мигрантов. Каковы социально-экологические последствия этого явления?
6. В официальных документах ЕС нашло отражение мнение, что при решении демографических проблем ставка должна делаться на внешнюю миграцию. Каковы причины и социально-экологические последствия этой ситуации?
7. Вопрос об адаптации мигрантов наталкивается нередко на позицию последних: она заключается в стремлении приобщиться ко всем благам европейской цивилизации, тяготея при этом к культурному, религиозному, языковому изоляционизму. Каковы социально-экологические последствия этого явления?
8. По данным Комиссии по демографии Совета Европы, если в 1960 г. люди европейского происхождения составляли 25% мирового населения, в 2000 г. – 17%, то через 40 лет они будут составлять не более 10%. Каковы причины и социально-экологические последствия этой ситуации?
9. Как указывал пресс-секретарь Международной организации по миграции Жан-Филипп Шози, «без легальных иммигрантов европейцам придётся удлинить свой рабочий день, уходить на пенсию в более солидном возрасте и, возможно, лишиться части государственной пенсии и оплаченных медицинских услуг, а всё потому, что меньшее число работников будет платить налоги и поддерживать социальную систему». Согласны ли Вы с этим мнением. Ответ обоснуйте.
10. Мощный поток мигрантов хлынул в Европу в конце 80-х – начале 90-х гг. Объясните это явление.
11. Наибольшее число незаконных иммигрантов сосредоточено во Франции, Германии, Италии, Испании, в каждой из которых их насчитывается до 1-1,5 млн., а ежегодно число возрастает на 100 тысяч. Каковы причины и социально-экологические последствия этой ситуации?
12. Основной поток мигрантов шёл и продолжает идти из Северной Африки через Марокко и Гибралтар в Испанию, а оттуда – в другие страны вплоть до Нидерландов. Другой поток направляется из Турции и Курдистана через Грецию и Албанию в Италию. Так что Италия и Испания являются главным «перевалочным пунктом». Каковы причины и социально-экологические последствия этой ситуации?
13. Численность мусульман – выходцев из Пакистана, Индии и Бангладеш, оценивается в Великобритании в 2 млн. человек, причём численность родившихся уже в самой Англии составляет не менее 50% этого числа. По данным демографов, средняя семья из Индостана имеет 5 членов против 2,4 у британцев, и в настоящее время азиатское население здесь насчитывает больше людей моложе 16 лет, чем белое население, так что в скором времени оно должно удвоить свою численность. Каковы причины и социально-экологические последствия этой ситуации?
14. Как указывал ещё в начале 2000 г. А.Пар, Европа «всё больше и больше будет похожа на meltingpot, на котёл. Этим процессом управлять невозможно... Полагаю, что

европейцам будет достаточно сложно удержать то, что есть. Мы видим, как социальные системы Европы начинают трескаться по швам. Не исключено, что нас ждёт крупная катастрофа, когда в двух-трёх европейских странах рухнут социальные системы, что может привести потом к разрушению каких-то экономических систем... Справится ли Европа как целое с этими проблемами лучше, чем отдельные страны в одиночку, сказать трудно». Прокомментируйте это высказывание, согласны ли Вы с ним и почему?

15. Современную эпоху, начиная с последней четверти XX в., называют «эрой миграции». Кардинальные изменения в масштабах и структуре мировых миграционных потоков вследствие глобализации и крайнего обострения неравенства экономических возможностей, привели к формированию принципиально новой миграционной ситуации, при которой можно говорить уже о своеобразной «нации мигрантов» или «новых кочевниках». Каковы причины и социально-экологические последствия этой ситуации?

16. По данным Международной организации труда, из 175 млн. мигрантов мира 56 млн. живут в Европе, из них 27,5 млн. осуществляют здесь экономическую деятельность. В некоторых странах Европы, например, в Люксембурге и Швейцарии доля иностранцев в общем количестве рабочей силы достигает 25%. Каковы причины и социально-экологические последствия этой ситуации?

17. Для транснациональных элит крайне важно, чтобы в Европе существовали постоянные очаги напряжённости, которые можно разжигать в любой момент, когда какое-либо из правительств захочет выйти за чётко очерченные им рамки действий и попытаться осуществлять такой политический курс, который согласуется с национальными интересами. Прокомментируйте это высказывание, согласны ли Вы с ним и почему?

18. Идея «столкновения цивилизаций», автором которой считается С.Хантингтон, в действительности была «изобретена» английским востоковедом Бернардом Льюсом (Bernard Lewis). В годы второй мировой войны он служил в военной разведке Великобритании, в 60-е гг. стал экспертом Королевского института международных отношений, а в начале 70-х гг. переехал в США и, став профессором Принстонского университета, сотрудничал с З.Бжезинским, бывшим тогда советником по национальной безопасности в администрации Дж.Картера. В чём суть идеи «столкновения цивилизаций». Согласны ли Вы с ней и почему?

19. Известный американский ученый, директор Института наблюдения за миром Л. Браун отмечал в 1998 году, что "будущий рост зернового производства должен происходить почти полностью за счет роста урожайности. К несчастью, это становится все более трудным". Как, по вашему мнению, этого можно достигнуть?

20. Согласно данным Всемирного банка, ежегодные темпы сведения лесов с 1990 по 1995 год составляли 101,7 тыс. кв. км. Тот факт, что кое-где, например в США и некоторых странах ЕС, в эти годы площадь лесов увеличилась, отнюдь не дает оснований для оптимизма, поскольку это означает, что реальные темпы обезлесения в наиболее уязвимых зонах, прежде всего в тропиках, были еще более высокими, чем показывают данные ВБ. Что можно предпринять для сокращения вырубки лесов?

21. Интенсификация сельскохозяйственного производства и выведение ряда высокоурожайных сортов пшеницы, риса, кукурузы, сои и других культур, сборы которых в результате "зеленой революции" при использовании всего технологического пакета (удобрений, пестицидов, современных систем обработки и т.д.) увеличились в 2-3 раза, привели к замене ряда традиционных местных разновидностей высокоурожайными сортами. Это значительно уменьшило число разновидностей, используемых в земледелии. К каким проблемам это может привести в дальнейшем?

22. По некоторым оценкам, от 60 до 80% всех заболеваний раком - прямой результат наличия химикатов в воздухе, воде и продуктах питания. Целый ряд признаков нездоровья - быстрая утомляемость, замедленная реакция, депрессия, головная боль, аллергии, хроническая заболеваемость различными инфекциями, простудами, нервозность, вспышки гнева, чрезмерная чувствительность к запахам и ароматам, потеря памяти и др., которые люди склонны объяснять самыми разными причинами, в действительности вызваны токсичностью окружающей среды,

включая потребляемое продовольствие. Есть ли возможность уменьшить вредное воздействие химикатов на организм на глобальном и локальном уровне?

23. Согласно данным ООН, население вырастет с 6,1 млрд. в 2000 году до 9,4 млрд. в 2050 году и весь его прирост (3,3 млрд.) придется на развивающиеся страны. Как это измени социально-экологическую ситуацию в мире?

24. Хотя у многих жителей промышленно развитых государств слово «голод» ассоциируется прежде всего с Африкой, большинство голодающих проживает в Азии. В одной только Индии 255 миллионов человек испытывает недостаток калорий, а в идущем вслед за ней по этому показателю Китае голодает около 140 миллионов граждан. Каковы, по Вашему мнению возможные пути решения этой проблемы?

25. В течение последних 50 лет производство пищевых продуктов росло значительно сильнее, чем население мира, благодаря чему существенно улучшилась обеспеченность продовольствием в пересчете на душу населения. Какими социально-экологическими факторами это можно объяснить?

РАЗДЕЛ 3. Социально - экологические технологии в индустрии гостеприимства

Цель: Проанализировать современные средства решения глобальных социально-экологических проблем индустрии гостеприимства на международном, государственном региональном и локальном уровнях; осветить роль общественных организаций и движений в поддержании экологического равновесия биосферы; вскрыть пути формирования экологического мировоззрения средствами просвещения, образования, воспитания. (ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания

Понятие экологического менеджмента, разработка, внедрение, выполнение и соблюдение экологической политики, Международное сотрудничество в решении глобальных социально-экологических проблем; механизм внедрения экологического менеджмента; средства экологического воспитания, просвещения, образования, формирования экологической культуры

Тема 1. Экологические проблемы армии и ВПК в мирное и военное время.

Вопросы для самоподготовки:

1. Характеристика структурных элементов ИСО 14000
2. Система экологического менеджмента
3. Критерии для системы экологического менеджмента.
4. Внедрение и сертификация в отелях системы экологического менеджмента
5. Обоснование экологической политики и обязательств
6. Планирование экологической деятельности
7. Организация внутренней и внешней экологической деятельности гостиничного предприятия
8. Внутренний экологический мониторинг и экологический контроль за деятельностью гостиничного предприятия
9. Анализ и оценка результатов экологической деятельности в отелях
10. Пересмотр и совершенствование системы экологического управления и экологического менеджмента в отелях
11. Планирование внедрения системы экологического менеджмента в коллективных средствах размещения
12. Мониторинг (система наблюдения) за соблюдением экологического законодательства
13. Оценка результативности использования экологических технологий
14. Внутренний аудит системы экологического менеджмента.
15. Снижение затрат на утилизацию отходов
16. Экономия в потреблении энергии и материалов
17. Снижение затрат на распределение
18. Преимущества использования ИСО 14001:2004

19. Утвержденную экологическую политику
20. Персонал, ответственный за поддержание системы экологического менеджмента
21. Контроль за соблюдением нормативно-правовых требований
22. Процедуры идентификации и оценки экологических аспектов
23. Установленные цели и задачи по охране окружающей среды
24. Документационное обеспечение системы экологического менеджмента
25. Экологический мониторинг
26. Периодическая оценка соответствия с помощью экологического аудита

Тема 2. Стандарты экологического менеджмента

Вопросы для самоподготовки:

1. Разработка серии стандартов [ISO 14000](#)
2. ISO 14001 Системы экологического менеджмента. Требования и руководство по применению
3. ISO 14004 Системы экологического менеджмента. Руководящие указания по принципам, системам и методам обеспечения функционирования
4. ISO 14015 Экологический менеджмент. Экологическая оценка площадок и организаций
5. ISO 14020 Экологические этикетки и декларации. Основные принципы
6. ISO 14031 Управление окружающей средой. Оценивание экологической эффективности
7. ISO 14040 Управление окружающей средой. Оценка жизненного цикла. Принципы и структура.
8. ISO 14050 Управление окружающей средой. Словарь.
9. ISO 14062 Экологический менеджмент. Интегрирование экологических аспектов в проектирование и разработку продукции
10. ISO 14063 Экологический менеджмент. Обмен экологической информацией. Рекомендации и примеры
11. ISO 14064 Измерение, количественное измерение и уменьшение выбросов парниковых газов.
12. Принципы экологического менеджмента в индустрии гостеприимства
13. Инструменты экологического контроля и оценки эффективности применения в индустрии гостеприимства
14. Стандарты, ориентированные на услуги индустрии гостеприимства
15. Международные стандарты систем экологического менеджмента ISO 14000, используемые в индустрии гостеприимства

Тема 3. Система экологических технологий, экостроительства и экоменеджмента организаций гостеприимства

Вопросы для самоподготовки:

Энергосберегающие технологии в коллективных средствах размещения. Установка аэраторов в отелях, их роль в снижении затрат гостиничного предприятия. Раздельный сбор мусора и сдача его на переработку на предприятиях индустрии гостеприимства. Использование специальных моющих средств с эко-маркировкой. Современные технологии экономии электроэнергии в отелях. Экомаркировки. Экологическая сертификация предприятий индустрии гостеприимства. Экологически-ответственный бизнес как эффективный инструмент повышения доходности отеля и сетей в целом

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3

Форма практического задания: творческое задание

Примерный перечень рефератов:

1. Использование энергосберегающих ламп в коллективных средствах размещения
2. Установка аэраторов в отелях, их роль в снижении затрат гостиничного предприятия
3. Раздельный сбор мусора и сдача его на переработку на предприятиях индустрии гостеприимства
4. Использование специальных моющих средств с эко-маркировкой
5. Установка аппаратуры для экономии электроэнергии в отелях
6. Экомаркировка – знак, экологической ориентированности.
7. «Зеленый ключ» – международный знак качества, присуждаемый гостиницам за достижения в области защиты окружающей среды
8. Экологическая сертификация предприятий индустрии гостеприимства
9. Современные технологии экологического менеджмента в гостиницах
10. Экологически-ответственный бизнес как эффективный инструмент повышения доходности отеля и сетей в целом
11. Система LEED («Лидерство в энергетическом и экологическом проектировании»)
12. Система экологической ответственности «GreenEngage»
13. Тепловой комфорт в гостиницах
14. 1.2 Экологический комфортна предприятиях индустрии гостеприимства
15. Правила эксплуатации территории, прилегающей к гостинице и проведение санитарно-гигиенических мероприятий

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3: форма рубежного контроля – тестовые

задания

1. Какой из разделов экологии включает комплекс мероприятий, направленных на обеспечение сохранения здоровья человека и защиту окружающей природной среды?
 - а) глобальная экология
 - б) экология человека
 - + в) инженерная экология
 - г) экология народного населения
2. Кто является основателем экологии?
 - + а) Э. Геккель
 - б) Р. Декарт
 - в) Ф. Ницше
 - г) З. Фрейд
3. К какой группе природных ресурсов относятся нефть, газ, торф?
 - а) минерально-сырьевые
 - + б) энергетические
 - в) водные
 - г) средозащитные
4. Что не относится к источникам загрязнения атмосферы?
 - а) пылевые бури
 - б) лесные пожары

- в) извержение вулкана
- + г) сточные воды ЖКХ

5. Как называется мера дозы радиоактивного облучения?

- а) беккерель
- + б) бэр
- в) распад
- г) активность

6. Что не относится к физическим загрязнителям окружающей природной среды?

- а) шум
- б) вибрация
- в) электромагнитные излучения
- + г) радиоактивные выбросы

7. Исходя из чего рассчитываются предельно допустимые выбросы вредных веществ (выберите неверный вариант)?

- а) количество источников загрязнения
- б) высота расположения источников загрязнения
- + в) наличие водоемов вблизи источников загрязнения
- г) распределение выбросов во времени и пространстве

8. Какое оборудование не относится к оборудованию для очистки газов сухим способом?

- а) циклоны
- б) пористо-тканевые фильтры
- в) электрофильтры
- + г) скруббер

9. Какого вида бывают электрофильтры?

- а) рамочные
- б) рукавные
- в) рулонные
- + г) пластинчатые

10. Какое расстояние (длина санитарно-защитной зоны) должно быть от ЛЭП напряжением 750 кВ для защиты от электромагнитных полей ЛЭП?

- + а) 250м
- б) 100м
- в) 75м
- г) 25м

11. В результате какого производства воздействие на окружающую среду не превышает уровня, допустимого санитарно-гигиеническими нормами?

- а) безотходное
- + б) малоотходное
- в) водное
- г) машиностроительное

12. Какой класс отходов наиболее опасен?

- + а) 1 класс
- б) 2 класс
- в) 3 класс
- г) 4 класс

13. Что относится к вторичным энергетическим ресурсам?
 а) уголь
 б) древесное топливо
 в) электроэнергия
 + г) тепло продуктов сгорания
14. Для чего не может использоваться очищенная сточная вода?
 а) полив спортивных объектов
 б) пожаротушение
 + в) приготовление продуктов питания
 г) мойка тротуаров
15. С учетом чего устанавливается предельно допустимая концентрация химических веществ в продуктах питания (выберите неверный ответ)?
 а) допустимая суточная доза
 б) допустимое суточное поступление
 в) количество продукта в суточном рационе питания
 + г) стоимость продукта
16. Какие методы экологического контроля основаны на использовании зондирующих полей?
 а) контактные
 + б) неконтактные
 в) биологические
 г) антропогенные
17. Что является примером локального мониторинга окружающей природной среды?
 + а) система контроля загрязнения воздуха на магистралях
 б) природные зоны
 в) ландшафтные комплексы
 г) прогноз землетрясений

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрой.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **дифференцированный зачет**, который проводится в **устной** форме.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
-----------------	--	---------------------	--

ОК-6	Способность к социальному взаимодействию и сотрудничеству в социальной и профессиональной сферах с соблюдением этических и социальных норм	Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования знаний
		Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования умений
		Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии	Этап формирования навыков и получения опыта
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Знать: методы самоорганизации и самообразованию	Этап формирования знаний
		Уметь: применять методы самоорганизации и самообразованию	Этап формирования умений
		Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Этап формирования знаний
		Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и	Этап формирования умений

		общих целей развития организации	
		Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОК-6 ОК-7 ПК-29	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов; 2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов; 3) обучающийся освоил

			<p>основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
ОК-6 ОК-7 ПК-29	Этап формирования умений.	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.</p>
ОК-6 ОК-7 ПК-29	Этап формирования навыков и получения опыта.	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.</p>	<p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.</p>

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Теоретический блок вопросов:

1. Социальная экология как наука. Место социальной экологии в исследованиях по экологии человека.
2. Биологические основы общественной жизни людей.
3. Социально-психологические особенности человека и его общественные функции.
4. Социально-экологические проблемы цивилизаций бронзового века.
5. Социально-экологические проблемы античной цивилизации.
6. Социально-экологические проблемы феодальной цивилизации.
7. Социально-экологические проблемы индустриальной цивилизации.
8. Социально-экологические проблемы постиндустриальной цивилизации.
9. Цивилизации на территории России и экологические последствия хозяйственной деятельности в разные эпохи.
10. Религия и проблемы социальной экологии.
11. Демографические проблемы России.
12. Демографические проблемы Китая.
13. Демографические проблемы Европы.
14. Демографические проблемы Индии.
15. Демографические проблемы Стран Центральной Америки.
16. Социальные причины глобального экологического кризиса.
17. Урбанизация: её социально-экологические причины и последствия. Урбанизация в России.
18. Безопасность городской среды
19. Социальные аспекты массового голода.
20. Современная ситуация с продовольствием в мире. География продовольственной проблемы.
21. Миграционные потоки в мире с середины XIX до середины XX века
22. Миграция населения во второй половине XX века.
23. Современные проблемы миграции в России, на территории СНГ и стран Балтии.
24. Миграция и изменение генофонда населения
25. Миграция и распространение инфекционных заболеваний
26. Что такое терроризм и каковы его причины.
27. Мировой терроризм во второй половине XX века.
28. Терроризм в XXI веке и его социально – экологические последствия.
29. Влияние войн на жизнь общества. Экологические последствия войн.
30. Экологические последствия деятельности военно-промышленного комплекса и вооруженных сил в мирное время.
31. Эпидемии острозаразных болезней в прошлом и настоящем и их экологическая роль.
32. Эпидемиологическая ситуация в мире в наши дни.
33. Влияние развития космонавтики на среду обитания человека
34. Дистанционные методы изучения природных объектов в антропоэкологических целях.

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестации по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература

1. Залунин, В. И. Социальная экология : учебник для вузов / В. И. Залунин. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07595-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/452944>

6.2. Дополнительная литература

1. Медведев, В. И. Социальная экология. Экологическое сознание : учебное пособие для вузов / В. И. Медведев, А. А. Алдашева. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 335 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06428-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/455226>

2. Несмелова, Н. Н. Экология человека : учебник и практикум для вузов / Н. Н. Несмелова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 157 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12896-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/448522>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии,	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ

<p>Электронная библиотека учебников</p> <p>Cyberleninka</p> <p>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</p>	<p>филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова</p> <p>На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.</p> <p>Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.</p> <p>Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования</p>	<p>http://studentam.net 100% доступ</p> <p>http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ</p> <p>http://window.edu.ru/library 100% доступ</p>
<p>Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии</p>	<p>Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.</p>	<p>http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ</p>

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «Социальная экология» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. MicrosoftOffice (Word, Excel),
2. MS OfficePowerPoint

9.3. Информационные справочные системы

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.

	Knowledge)	изданиях. Университета.	
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Социальная экология**» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом** используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет.

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Социальная экология**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Социальная экология**» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «**Социальная экология**» предусмотрено применение электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «**Социальная экология**» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и

асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, видеофильм, презентация, форум и др.).

В рамках учебной дисциплины **«Социальная экология»** предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Российский государственный социальный университет»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
СОЦИАЛЬНАЯ ИНФОРМАТИКА**

Наименование образовательной программы
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность программы
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ – УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

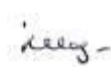
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «**Социальная информатика**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Управление персоналом**».

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: кандидата физико-математических наук, доцента кафедры информатики и прикладной математики, доцента Мудракова О.А.

Руководитель основной
профессиональной
образовательной программы:
Канд.экон.наук,доцент



И.Г. Шадская

(подпись)

Рабочая программа дисциплины (модуля) обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета информационных технологий.

Протокол № ___ от « » _____ 2020 года

Декан факультета
кандидат педагогических наук,
доцент



С.В. Крапивка

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

д.т.н., ведущий научный
сотрудник ФГБУН Институт проблем
управления
им. В.А.Трапезникова Российской
академии наук



С.А. Кочетков

(подпись)

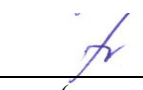
Профессор кафедры информатики и
прикладной математики РГСУ
д.т.н., профессор



С.А. Краснова

(подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.....	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося	6
3. Содержание учебной дисциплины	7
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения	7
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения.....	8
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине	10
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине	15
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.....	15
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	14
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	15
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	18
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	19
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.....	19
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	20
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины	
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	22
9.1. Информационные технологии	22
9.2. Программное обеспечение (при необходимости).....	22
9.3. Информационные справочные системы:	22
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	22
11. Образовательные технологии	22
Лист регистрации изменений.....	25

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Целью учебной дисциплины «Социальная информатика» является формирование теоретических знаний и практических навыков в области проблематики социальных, в том числе социологических, аспектов информатизации современного общества для дальнейшего их использования в рамках выбранной образовательной программы.

Задачи учебной дисциплины:

1. Получение знаний об основных социальных проблемах и последствиях процесса информатизации общества.

2. Развитие информационной и библиографической культуры бакалавра.

3. Формирование навыков анализа современной информационной среды общества в контексте профессиональных требований.

4. Применение полученных знаний в сфере профессиональной деятельности (в сфере производственно-технологической, организационно-управленческой и сервисной деятельности).

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина «Социальная информатика» реализуется в вариативной части основной профессиональной образовательной программы «**Управление персоналом**» по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) очной и заочной формам обучения.**

Изучение учебной дисциплины «Социальная информатика» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Социология», «Технологии самоорганизации и эффективного взаимодействия», «Информатика и информационные технологии в профессиональной деятельности».

Изучение учебной дисциплины «Социальная информатика» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Технологии внедрения системы проектного управления».

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных и профессиональных** компетенций:

ОК-6, ОК-7, ПК-29 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «**Управление персоналом**» по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата).**

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код Компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-6	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья

		<p>Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии</p>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	<p>Знать: методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Уметь: применять методы самоорганизации и самообразованию</p> <p>Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию</p>
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	<p>Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p> <p>Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>

		Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации
--	--	--

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет __3__ зачетных единицы.
Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Аудиторные учебные занятия, всего	24	24
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:		
Учебные занятия лекционного типа	8	8
Учебные занятия семинарского типа	16	16
Лабораторные занятия		
Самостоятельная работа обучающихся, всего	84	84
В том числе:		
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	39	39
Выполнение практических заданий	39	39
Рубежный текущий контроль	6	6
Вид промежуточной аттестации	Дифф. зачет	Дифф. зачет
Общая трудоемкость учебной дисциплины	3	3

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Аудиторные учебные занятия, всего	6	6
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем:		
Учебные занятия лекционного типа	2	2
Учебные занятия семинарского типа	4	4

Лабораторные занятия	-	-
Самостоятельная работа обучающихся, всего	98	98
В том числе:		
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	52	52
Выполнение практических заданий	40	40
Рубежный текущий контроль	6	6
Вид промежуточной аттестации	Дифф. Зачет 4	Дифф. Зачет 4
Общая трудоемкость учебной дисциплины	3	3

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 24 часа.

Объем самостоятельной работы – 84 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоят. работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Раздел 1. Предмет и задачи курса	36	28	8	4	4	
	Тема 1.1. Социальная информатика: предмет и задачи курса	18	14	4	2	2	
	Тема 1.2. Информационные и библиотечно-библиографические ресурсы общества	18	14	4	2	2	
2	Раздел 2. Информатизация общества	36	30	6	2	4	
	Тема 2.1. Информатизация общества: социальные условия, предпосылки и последствия	36	30	6	2	4	
3	Раздел 3. Информационный образ жизни: общество и личность в условиях информатизации	36	28	8	2	6	

	Тема 3.1 Соотношение понятий компьютерная, информационная грамотность и информационная	18	14	4	2	2	
	Тема 3.2 Актуальные в условиях информатизации социальные проблемы	18	14	4		4	
Общий объем, часов		108	84	24	8	16	
Форма промежуточной аттестации		Зачет с оценкой					

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 108 часов.

Объем самостоятельной работы 98 часов.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоят. работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Раздел 1. Предмет и задачи курса	36	34	2	2		
	Тема 1.1. Социальная информатика: предмет и задачи курса	18	17	1	1		
	Тема 1.2. Информационные и библиотечно-библиографические	18	17	1	1		
2	Раздел 2. Информатизация общества	36	34	2		2	
	Тема 2.1. Информатизация общества: социальные условия,	36	34	2		2	
3	Раздел 3. Информационный образ жизни: общество и личность в условиях информатизации	32+ 4 час зачет	30	2		2	
	Тема 3.1 Соотношение понятий компьютерная, информационная	16	15	1		1	
	Тема 3.2 Актуальные в условиях информатизации социальные	16	15	1		1	
Общий объем, часов		108	98	6	2	4	

Форма промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	4
---------------------------------------	------------------------	----------

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине по очной форме обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 6)								
Раздел 1	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	84	39		39		6		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							

Заочная форма обучения

Раздел, тема	Всего СРС +	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль
--------------	-------------	--

	контроль	Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 4)								
Раздел 1.1	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.2	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.3	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	102	45		47		6		4
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)

Раздел 1. Предмет и задачи курса

Тема 1.1. Социальная информатика: предмет и задачи курса.

Цель: формирование понимания сущности и значения информации в развитии современного информационного общества, изучение персоналий проблематики информатизации общества. (ОК-5, ОК-6, ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Критерии вступления общества в постиндустриальный, информационный периоды своего развития. Закон экспоненциального роста объема знаний. Информатизация общества - понятие. Информатизация общества как единство процессов компьютеризации, медиатизации и интеллектуализации. Теоретико-методологические подходы к информатизации общества. Персоналии социальной информатики. Социальная информатика - определение, предметное поле исследований, методологическая роль. Понятие «социальная коммуникация». Ресурсная и социокультурная концепции информационной среды как пространства социальных коммуникаций. Типы обменов в обществе. Устная, письменная, книжная и компьютерная фазы

информационного обмена: специфика и вклад каждой фазы в совершенствование информационного обмена. Блок-схема социальной коммуникации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Информатизация общества – современные подходы к понятию.
2. Изучение авторского электронного ресурса «Персоналии социальной информатики» (разработчики ресурса – И.В. Соколова, Е.П. Воронина).
3. Понятие «социальная коммуникация». Примеры из области профессиональных коммуникаций.

Темы рефератов:

1. Социальная информатика как научная основа постиндустриального общества.
2. Информатизация общества: цели, теоретико-методологические основы, проблемы.
3. Основные черты, закономерности и проблемы постиндустриального, информационного общества.
4. Концепция информатизации Российской Федерации.
5. Информатизация и устойчивое развитие общества.

Требования к выполнению реферата: объем реферата должен быть не менее 12 стр. текста, выполненного кеглем 14, через 1,5 интервала, шрифт TimesNewRoman.

Критерии оценки реферата: максимальная оценка за реферат – 20 баллов.

Домашние (практические) задания для самостоятельной работы студентов:

1. Раскройте специфику различных трактовок термина «информационное общество»
2. Значение процесса информатизации в решении глобальных экологических проблем.

Формы контроля самостоятельной работы обучающихся: проверка ответов на вопросы самоподготовки, оценивание рефератов, проверка и оценивание выполнения домашних заданий.

Тема 1.2. Информационные и библиотечно-библиографические ресурсы общества.

Цель: изучить основные теоретические концепции и подходы к анализу закономерностей информационного обмена, основные проблемы развития информационных ресурсов общества (ОК-5, ОК-6, ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Основные теоретические концепции и подходы к изучению закономерностей информационного обмена. Традиционные и новые информационные технологии. Виртуализация общества и виртуальная реальность. Искусственный интеллект в предметном поле социальной информатики. Информационный кризис в обществе: предпосылки, содержание, последствия, теоретические и прикладные подходы к его разрешению. Информационный ресурс общества - понятие. Библиотечно-библиографические ресурсы общества – понятие. Основные проблемы исследований в области информационных ресурсов общества. Знания как национальное богатство. Проблема "утечки умов" из России. Проблема "электронизации" информационных фондов России. Автоматизированные информационные ресурсы России: состояние и перспективы развития. Фактографические базы социальных данных, их структура.

Вопросы для самоподготовки:

1. Место и роль искусственного интеллекта в информатизации общества.
2. Значение виртуальной реальности в современном обществе.
3. Виртуализация профессиональной социологической деятельности.

Темы докладов/рефератов:

1. Компьютерная преступность, понятие.
2. Социальная структура современного российского общества: информационный аспект.
3. Социальные последствия информатизации российского общества.
4. Информационные ресурсы общества.
5. Библиотечно-библиографические ресурсы общества.

Домашние (практические) задания для самостоятельной работы студентов:

Интернет как средство социальной коммуникации.

Образовательные технологии

Проведение семинара предполагает использование аудитории, оборудованной ПК и выходом в сеть Интернет.

Задания для самостоятельной работы студентов

Подготовить примеры библиотечно-библиографические ресурсы общества.

Формы контроля самостоятельной работы студентов

Опрос слушателей по содержанию изучаемой темы. Выявление степени знакомства слушателей с основной и дополнительной литературой.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций

Ответы студентов на семинаре

Раздел 2. Информатизация общества

Тема 2.1. Информатизация общества: социальные условия, предпосылки и последствия.

Цель:изучить основные социальные предпосылки и последствия информатизации современного общества, формирования и развития информационной и библиографической культуры(ОК-5, ОК-6, ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Технический аспект социальных предпосылок информатизации. Предпосылки информатизации в экономической, политической, культурно-духовной и социальной сферах общества. Исходные условия и альтернативные варианты развития процесса информатизации в России. Социальные последствия информатизации. Таблица К. Хессига. Информационная среда как диалектическое единство средств информатики и системы социальной информации. Информационный потенциал общества - понятие. Социальные структуры и институты, способствующие активизации информационного ресурса общества. Информационная и библиографическая культура - понятия. Информатизация образования в мире и РФ.

Вопросы для самоподготовки:

1. Социальные условия формирования отечественной техносферы информатизации.
2. Социальные последствия информатизации российского общества.
3. Основные базы данных и знаний, используемые в профессиональной социологической деятельности.

Темы докладов/рефератов:

1. Информационный потенциал общества.
2. Компьютерная грамотность и информационная культура.
3. Социокультурные аспекты развития информационной среды.

Домашние (практические) задания для самостоятельной работы студентов:

Библиографическая культура современного специалиста.

Образовательные технологии

Проведение семинара предполагает использование аудитории, оборудованной ПК и выходом в сеть Интернет.

Задания для самостоятельной работы студентов

Содержание понятия информационная культура

Формы контроля самостоятельной работы студентов

Опрос слушателей по содержанию изучаемой темы. Выявление степени знакомства слушателей с основной и дополнительной литературой.

Формы текущего контроля знаний и освоенных компетенций

Ответы студентов на семинаре

Раздел 3. Информационный образ жизни: общество и личность в условиях информатизации

Тема 3.1 Соотношение понятий компьютерная, информационная грамотность и информационная культура

Цель: анализ возможностей, предоставляемых информатизацией для совершенствования образа жизни, профессиональной деятельности (ОК-5, ОК-6, ПК-7)

Перечень изучаемых элементов содержания:

Учет физического, психического и социального начал личности в процессе информатизации. Адаптация лиц с ограниченными физическими возможностями в современной информационной среде. Социально-психологические аспекты информатизации. Компьютеромания и компьютерофобия как социальные явления. Социальные проблемы информатизации. Информационная безопасность личности, общества, государства - понятия. Информационный образ жизни - понятие, его слагаемые, их современное состояние. Тенденции в изменении параметров, соотношения и типов взаимосвязи социальных групп при переходе к постиндустриальному, информационному обществу.. Проблема «общества потребления». Информатизация российского общества: профессиональное измерение. Структура и социальные аспекты развития профессиональных ресурсов сети Интернет.

Вопросы для самоподготовки:

1. Национально-региональная и культурная идентичность в сети Интернет.
2. Социальные сети, сообщества в информационном пространстве.
3. Понятие «информационное неравенство», примеры.

Темы докладов/рефератов:

1. Личность в информационном обществе.
2. Информационная безопасность личности, общества, государства.
3. Социальные проблемы и перспективы развития человеко-машинных систем.

Домашние (практические) задания для самостоятельной работы студентов:

Информатизация общества и молодежь

Тема 3.2 Актуальные в условиях информатизации социальные проблемы

Цель: анализ социальных проблем, в условиях информатизации.

Перечень изучаемых элементов содержания:

Учет физического, психического и социального начал личности в процессе информатизации. Адаптация лиц с ограниченными физическими возможностями в современной информационной среде. Социально-психологические аспекты информатизации. Компьютеромания и компьютерофобия как социальные явления. Социальные проблемы информатизации. Информационная безопасность личности, общества, государства - понятия. Информационный образ жизни - понятие, его слагаемые, их современное состояние. Тенденции в изменении параметров, соотношения и типов взаимосвязи социальных групп при переходе к постиндустриальному, информационному обществу. Проблема «общества потребления». Информатизация российского общества: профессиональное измерение. Структура и социальные аспекты развития профессиональных ресурсов сети Интернет.

Вопросы для самоподготовки:

1. Национально-региональная и культурная идентичность в сети Интернет.
2. Социальные сети, сообщества в информационном пространстве.
3. Социальные проблемы, примеры.

Темы докладов/рефератов:

1. Личность в информационном обществе.
2. Информационная безопасность личности, общества, государства.
3. Социальные проблемы и перспективы развития человеко-машинных систем.

Домашние (практические) задания для самостоятельной работы студентов:

Информатизация общества и молодежь: социальные проблемы

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является дифференцированный зачет, который проводится в устной форме.

5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОК-6	Способность к социальному взаимодействию и сотрудничеству в социальной и профессиональной сферах с соблюдением этических и социальных норм	Знать: этические и социальные нормы общения с лицами с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования знаний
		Уметь: оценивать доступность информационной среды с учетом особых коммуникативных потребностей лиц с ограниченными возможностями здоровья	Этап формирования умений
		Владеть: навыками оценки особых коммуникативных потребностей людей с ограниченными возможностями здоровья с учетом нозологии	Этап формирования навыков и получения опыта
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	Знать: методы самоорганизации и самообразованию	Этап формирования знаний
		Уметь: применять методы самоорганизации и самообразованию	Этап формирования умений
		Владеть: способностью к самоорганизации и самообразованию	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать	Знать: навыки анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации	Этап формирования знаний

	современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ)	планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	
	социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Уметь: владеть навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Этап формирования умений
		Владеть: навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОК-6	Этап	Теоретический блок	1) обучающийся глубоко и

<p>ОК-7 ПК-29</p>	<p>формирования знаний.</p>	<p>вопросов.</p> <p>Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал</p>	<p>прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов;</p> <p>2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
-----------------------	-----------------------------	---	---

<p>ОК-6 ОК-7 ПК-29</p>	<p>Этап формирования умений.</p>	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p>
<p>ОК-6 ОК-7 ПК-29</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта.</p>	<p>Аналитическое задание(<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.</p>	<p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.</p>

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Теоретический блок вопросов:

1. Критерии вступления общества в постиндустриальный, информационный периоды своего развития.
2. Зарубежные и российские ученые, внесшие вклад в изучение проблем постиндустриального, информационного общества.
3. Информационный кризис, общая характеристика явления.
4. Понятие "информатизация общества", его структура.
5. Основные теоретико-методологические подходы к информатизации общества.

6. "Социальная информатика" - определение, предметное поле исследований, структура научного знания.
7. Общая характеристика теоретических концепций и подходов к изучению закономерностей информационного обмена.
8. Понятие "тезаурус": значение для информационного обмена.
9. Основные проблемы языкового информационного обмена.
10. Материя, вещество, энергия, информация, знания - связь понятий.
11. Информация, данные, знания - связь понятий.
12. Традиционные и новые информационные технологии.
13. Причины невозможности массовой информатизации общества без использования достижений искусственного интеллекта.
14. Экономические предпосылки информатизации.
15. Предпосылки информатизации в политической сфере.
16. Предпосылки информатизации в социальной сфере.
17. Предпосылки информатизации в культурно-духовной сфере.
18. Условия и альтернативные варианты развития информатизации в России.
19. Последствия информатизации общества (таблица К. Хессига).
20. Информационная среда как диалектическое единство средств информатики и системы социальной информации.
21. Понятие "информационный ресурс общества".
22. "Утечка умов" из России: общая характеристика проблемы.
23. Понятие "информационный потенциал общества".
24. Понятие «коммуникация». Специфика социальной коммуникации.
25. Устная фаза информационного обмена.
26. Письменная фаза информационного обмена.
27. Книжная фаза информационного обмена.
28. Компьютерная фаза информационного обмена.
29. Проблемы адаптации людей с ограниченными физическими возможностями в современной информационной среде.
30. Компьютеромания и компьютерофобия как социально-психологические явления.
31. Информационная безопасность личности, общества, государства.
32. Основные стимулы трудовой деятельности в индустриальном, постиндустриальном и информационном обществе.
33. Специфика и проблемы трудовой деятельности в индустриальном, постиндустриальном и информационном обществе.
34. Тенденции в изменении современной структуры общества: информационный аспект.
35. Информатизация российского общества: профессиональное измерение.

Аналитическое задание:

Проанализировать состояние профессиональных социологических ресурсов сети интернет для изучения конкретной проблемы (по выбору студента).

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестации по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального

образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература.

1.Чугунов, А. В. Социальная информатика : учебник и практикум для вузов / А. В. Чугунов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 256 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09010-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451096>

6.2. Дополнительная литература.

1.Гасумова, С. Е. Социальная информатика : учебник и практикум для вузов / С. Е. Гасумова. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 284 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11993-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451997>

2.Городнова, А. А. Развитие информационного общества : учебник и практикум для вузов / А. А. Городнова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 243 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-9437-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451267>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникативной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ

Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «Социальная информатика» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, лабораторных работ и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся по дистанционной форме обучения.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программой учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университет, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу.

Подготовка к лабораторной работе и занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к лабораторной работе / учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения лабораторной работы и учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к дифференцированному зачету.

К дифференцированному зачету, необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к зачетам (без оценки и с оценкой) обратите внимание на защиту лабораторных работ/практических заданий на основе теоретического материала.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры.
2. Доступ в Интернет.
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение.

1. MicrosoftOffice (Word, Excel),
2. MS OfficePowerPoint

9.3. Информационно-справочные системы.

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета

7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «Социальная информатика» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.03«Управление персоналом» используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения: проектором для электронных презентаций и экраном; компьютерное и мультимедийное оборудование для поиска и изучения справочной информации, нормативных правовых актов, учебной и научной литературы на официальных сайтах органов государственного управления, различных организаций и учреждений; компьютерные справочно-правовые системы для поиска необходимых документов, установленные в компьютерных классах РГСУ (Консультант-Плюс, Гарант, и др.); электронная библиотека университета.

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения: проектором для электронных презентаций и экраном; компьютерное и

мультимедийное оборудование для поиска и изучения справочной информации, нормативных правовых актов, учебной и научной литературы на официальных сайтах органов государственного управления, различных организаций и учреждений; компьютерные справочно-правовые системы для поиска необходимых документов, установленные в компьютерных классах РГСУ (Консультант-Плюс, Гарант, и др.); электронная библиотека университета.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины **«Социальная информатика»** применяются различные образовательные технологии.

Освоение учебной дисциплины **«Социальная информатика»** предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме дискуссии, кейс-метода, разбора конкретных ситуаций в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины **«Социальная информатика»** предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины **«Социальная информатика»** предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и работу посредством использования Виртуальной образовательной среды РГСУ.

В рамках учебной дисциплины **«Социальная информатика»** предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Рабочая программа учебной дисциплины **«Социальная информатика»** разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03«Управление персоналом» (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.12.2015 г. № 1432, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования **«Управление персоналом»**.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
КАДРОВЫЙ КОНСАЛТИНГ И АУДИТ

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

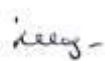
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе **высшего** образования **Управление персоналом**.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: д.и.н., профессор Виниченко М.В.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент



И.Г.Шадская

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета управления
д-р соц. наук, профессор



Д.К. Танатова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

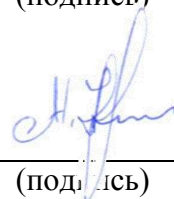
Проректор по учебной работе, зав.кафедрой экономики ЧУ ВО "Московская гуманитарно-техническая академия", кандидат экон. наук, доцент



Д.М. Новикова

(подпись)

И.о. заведующего кафедрой менеджмента и административного управления РГСУ, кандидат филос. наук, доцент



М.С. Козырев

(подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.	5
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.	5
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	11
3. Содержание учебной дисциплины.....	12
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения.....	12
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения.....	15
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине.....	18
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине.....	45
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.....	45
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	45
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	58
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	60
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	69
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.....	69
6.1. Основная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.2. Дополнительная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	70
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	71
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	72
9.1. Информационные технологии.....	72
9.2. Программное обеспечение.....	72
9.3. Информационные справочные системы.....	72
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	74
11. Образовательные технологии.....	74
Лист регистрации изменений.....	75

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Цель учебной дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит» заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков в проектировании процессов и процедур кадрового консалтинга и аудита в вопросах найма персонала и рекрутинговых технологий, в области мотивации и стимулирования персонала, в особенностях современных инновационных технологиях в сфере управления персоналом, в оценке эффективности системы персонала, в проектировании комплекса мероприятий в сфере управления персоналом рисков; привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи (в сфере организационно-управленческой, экономической, информационно-аналитической; социально-психологической; проектной деятельности):

1. Владеть способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации

2. Владеть владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

3. Владеть готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

4. Владеть знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

5. Владеть знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

6. Владеть знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

7. Владеть знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

8. Владеть навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

9. Владеть знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

10. Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

11. Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

12. Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

13. Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

14. Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

15. Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

16. Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

17. Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина **«Кадровый консалтинг и аудит»** реализуется в **вариативной** части основной профессиональной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом** очной, заочной форм обучения.

Изучение учебной дисциплины **«Кадровый консалтинг и аудит»** базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: **«Управление персоналом организации»**, **«Социально-психологические основы управления персоналом»**, **«Правовые основы профессиональной деятельности»**

Изучение учебной дисциплины **«Кадровый консалтинг и аудит»** является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: **«Технологии управления персоналом»**.

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных** компетенций: ОПК-5, 6, 7; ПК-1, 2, 3, 7,10, 14, 17, 19, 20, 23, 26, 31, 34, 35, 36 в соответствии с основной

профессиональной образовательной программой «Управление персоналом» по направлению подготовки «38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат)».

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-5	Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: основы научных исследований
		Уметь: проводить научные исследования в контексте целей и задач своей организации
		Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знать: основы культуры мышления, основы экономического анализа информации
		Уметь: обобщать и проводить экономический анализ информации, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
		Владеть: навыками к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОПК-7	Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
		Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми
		Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-1	Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, отдельного	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом

	работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника
ПК-2	Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
		Уметь: осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала
		Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала
		Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала
		Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме
ПК-7	Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
		Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-10	Обладать знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в	Знать: нормативы правовых актов, содержащих нормы трудового права содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала Уметь: применять нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

	соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Федерации Владеть: навыками оформления сопровождающей документации
ПК-14	Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Знать: содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), разрабатывать и обосновывать мероприятия по их улучшению Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-17	Обладать знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях
ПК-19	Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-20	Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии	Знать: основы профессионального развития персонала Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования

	персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-23	Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
Уметь: организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации		
Владеть: методами исследований удовлетворенности персонала работой в организации		
ПК-26	Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала
Уметь: проводить аудит и контроллинг персонала		
Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал		
ПК-31	Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Знать: основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
Уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива		
Владеть: навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)		
ПК-34	Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур	Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода)
Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования		
Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей		

	управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	организации
ПК-35	Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом
		Уметь: использовать инновации в сфере управления персоналом
		Владеть: способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36	Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом
		Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала
		Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 24 зачетные единицы

Очная форма

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7	8	
Аудиторные учебные занятия, всего	182	64	64	28	26	
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	54	16	16	14	8	
Учебные занятия семинарского типа	128	48	48	14	18	
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	646	224	224	116	82	
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	297	104	104	54	35	
Выполнение практических заданий	301	104	104	54	39	
Рубежный текущий контроль	48	16	16	8	8	
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	36	диф. зач	диф. зач	диф. зач	экзамен	36
Общая трудоёмкость учебной дисциплины, з.е.	24	8	8	4	4	

Заочная форма

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7	8	9
Аудиторные учебные занятия, всего	44	6	6	12	8	12
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	16	2	2	4	4	4
Учебные занятия семинарского типа	28	4	4	8	4	8
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	0
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	799	30	242	272	132	123
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов	369	14	112	126	60	57

дисциплины в ЭИОС						
Выполнение практических заданий	382	14	116	130	64	58
Рубежный текущий контроль	48	2	14	16	8	8
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	21		д.зач 4	д.зач 4	д.зач 4	экза м 9
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	24	1	7	8	4	4

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 864 часов.

Объем самостоятельной работы – 646 часов.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
Модуль 1 Современные технологии кадрового консалтинга и аудит (семестр 5)						
Раздел 1.1 Технологии кадрового консалтинга	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.2 Основы кадрового аудита	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.3 Организация консалтинговых услуг.	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.4 Виды консалтинговых услуг	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.5 Взаимоотношения консультанта и клиента	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.6 Процесс управленческого	36	28	8	2	6	0

консультирования							
Раздел 1.7 Методы работы консультантов	36	28	8	2	6	0	
Раздел 1.8 Значимость внешнего консультирования для разрешения проблем управления	36	28	8	2	6	0	
Общий объем, часов	288	224	64	16	48	0	
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет						
Модуль 2 Современные технологии кадрового консалтинга (семестр 6)							
Раздел 2.1 Правовое регулирование и методическое обеспечение кадрового консалтинга	36	28	8	2	6	0	
Раздел 2.2 Консалт-диагностика	36	28	8	2	6	0	
Раздел 2.3 Проблемы консультирования	36	28	8	2	6	0	
Раздел 2.4 Аудит персонала	36	28	8	2	6	0	
Раздел 2.5 Управление организационными изменениями	36	28	8	2	6	0	
Раздел 2.6 Оценка эффективности кадрового консалтинга	36	28	8	2	6	0	
Раздел 2.7 Международный кадровый консалтинг	36	28	8	2	6	0	
Раздел 2.8 Аутсорсинг персонала	36	28	8	2	6	0	
Общий объем, часов	288	224	64	16	48	0	
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет						
Модуль 3 Управление кадровыми рисками (семестр 7)							
Раздел 3.1 Оценка рисков в системе управления персоналом	36	30	6	4	2	0	
Раздел 3.2 Антикризисное	36	28	8	4	4	0	

управление персоналом						
Раздел 3.3 HR-брендинг в системе управления персоналом	36	28	8	4	4	0
Раздел 3.4 Кадровая безопасность организации	36	30	6	2	4	0
Общий объем, часов	144	116	28	14	14	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 4 Проектирование в сфере кадрового консалтинга (семестр 8)						
Раздел 4.1 Реализация проектного подхода	36	30	6	2	4	0
Раздел 4.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	36	30	6	2	4	0
Раздел 4.3 Проектный консалтинг	36	30	6	2	4	0
Раздел 4.4 Проведение в области управления персоналом исследования и защита полученных научных результатов	36	28	8	2	6	0
Общий объем, часов	144	118	26	8	18	0

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 864 часа.

Объем самостоятельной работы – 776 часов.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
Модуль 1 (семестр 5)						
Раздел 1.1 Технологии кадрового консалтинга	36	30	6	2	4	0
Общий объем, часов	36	30	6	2	4	0
Форма промежуточной аттестации						
Модуль 2 (семестр 6)						
Раздел 2.1 Основы кадрового аудита	36	34	2	2	0	0
Раздел 2.2 Организация консалтинговых услуг. Проблемы консультирования	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.3 Виды консалтинговых услуг	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.4 Взаимоотношения консультанта и клиента	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.5 Процесс управленческого консультирования	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.6 Методы работы консультантов	36	34	2	0	2	0
Раздел 2.7 Значимость внешнего консультирования для разрешения проблем управления	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	252	246	6	2	4	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					

Модуль 3 (семестр 7)						
Раздел 3.1 Правовое регулирование и методическое обеспечение кадрового консалтинга	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.2 Консалт-диагностика	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.3 Проблемы консультирования	36	36	0	0	0	0
Раздел 3.4 Аудит персонала	36	36	0	0	0	0
Раздел 3.5 Управление организационными изменениями	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.6 Оценка эффективности кадрового консалтинга	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.7 Международный кадровый консалтинг	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.8 Аутсорсинг персонала	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	288	276	12	4	8	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 4 (семестр 8)						
Раздел 4.1 Оценка рисков в системе управления персоналом	36	34	2	2	0	0
Раздел 4.2 Антикризисное управление персоналом	36	34	2	2	0	0
Раздел 4.3 HR-брендинг в системе управления персоналом	36	34	2	0	2	0
Раздел 4.4 Кадровая безопасность организации	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	144	136	8	4	4	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 5 (семестр 9)						
Раздел 5.1 Реализация проектного подхода	36	32	4	2	2	0
Раздел 5.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	36	32	4	2	2	0
Раздел 5.3 Проектный консалтинг	36	34	2	0	2	0
Раздел 5.4 Проведение в	36	34	2	0	2	0

области управления персоналом исследования и защита полученных научных результатов						
Общий объем, часов	144	132	12	4	8	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине Очная форма обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практических заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 Современные технологии кадрового консалтинга и аудит (семестр 5)								
Раздел 1.1 Технологии кадрового консалтинга	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.2 Основы кадрового аудита	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.3 Организация консалтинговых услуг.	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.4 Виды консалтинговых услуг	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.5 Взаимоотношения консультанта и клиента	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 1.6 Процесс управленческого консультирования	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.7 Методы работы консультантов	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.8 Значимость внешнего консультирования для разрешения проблем управления	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	224	104		104		16		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 2 Современные технологии кадрового консалтинга (семестр 6)								
Раздел 2.1 Правовое регулирование и методическое обеспечение кадрового консалтинга	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.2 Консалт- диагностика	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.3 Проблемы консультирования	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.4 Аудит персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.5 Управление организационны ми изменениями	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 2.6 Оценка эффективности кадрового консалтинга	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.7 Международный кадровый консалтинг	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.8 Аутсорсинг персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	224	104		104		16		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 3 Управление кадровыми рисками (семестр 7)								
Раздел 3.1 Оценка рисков в системе управления персоналом	30	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.2 Антикризисное управление персоналом	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.3 HR- брендинг в системе управления персоналом	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.4 Кадровая безопасность организации	30	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	116	54		54		8		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 4 Проектирование в сфере кадрового консалтинга (семестр 8)								

Раздел 4.1 Реализация проектного подхода			Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 4.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	30	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 4.3 Проектный консалтинг	30	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 4.4 Проведение в области управления персоналом исследования и защита полученных научных результатов	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Общий объем, часов	118	35		39		8		36
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

Заочная форма обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 5)								
Раздел 1.1 Технологии кадрового консалтинга	30	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	Кейс- задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Общий объем, часов	30	14		14		2		0
Форма промежуточной аттестации								
Модуль 2 (семестр 6)								
Раздел 2.1. Основы кадрового аудита	34	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.2. Организация консалтинговых услуг. Проблемы консультирования	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.3. Виды консалтинговых услуг	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.4. Взаимоотношения консультанта и клиента	36	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.5. Процесс управленческого консультирования	36	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.6. Методы работы консультантов	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.7. Значимость внешнего консультирования для разрешения проблем управления	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	кейс-задания	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	246	112		116		14		4
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 3 (семестр 7)								

Раздел 3.1 Правовое регулирование и методическое обеспечение кадрового консалтинга	34	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.2 Консалт- диагностика	34	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.3 Проблемы консультирования	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.4 Аудит персонала	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.5 Управление организационными изменениями	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.6 Оценка эффективности кадрового консалтинга	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.7 Международный кадровый консалтинг	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.8 Аутсорсинг персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	276	126		130		16		4
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 4 (семестр 8)								

Раздел 4.1 Оценка рисков в системе управления персоналом	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 4.2 Антикризисное управление персоналом	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 4.3 HR-брендинг в системе управления персоналом	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 4.4 Кадровая безопасность организации	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	136	60		64		8		4
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 5 (семестр 9)								
Раздел 5.1 Реализация проектного подхода	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 5.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 5.3 Проектный консалтинг	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 5.4 Проведение в области управления персоналом исследования и защита	34	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	3

полученных научных результатов								
Общий объем, часов	132	57		58		8		9
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю»)

МОДУЛЬ 1. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА И АУДИТ

Раздел 1. 1. Технологии кадрового консалтинга.

Цель: изучить теоретические и методологические основы кадрового консалтинга.

Перечень изучаемых элементов содержания: Основы кадрового консалтинга. Консалтинг – как вид бизнеса. Консалтинг – профессиональное содействие заказчику. Задачи консалтинга. Виды консалтинга. Внешние и внутренние консультанты.

Вопросы для самоподготовки:

1. Цели, задачи, подходы к кадровому консалтингу
2. Предмет и метод кадрового консалтинга
3. Субъекты и объекты кадрового консалтинга.
4. Виды и формы кадрового консалтинга
5. Ролевая природа консультирования
6. Выбор консультанта
7. Процесс консультирования
8. Оценка результатов консультирования

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.1

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.1:

1. Кейс «Составление резюме».
2. Кейс «Внешний консультант, проведение дискуссии».
3. Кейс «Внутренний консультант, проведение дискуссии».
4. Кейс «Анализ источников по теме: «консалтинг – профессиональное содействие заказчику».
5. Кейс «Оценка результатов консультирования»
6. Кейс «Процесс проверки рекомендаций».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.2. Основы кадрового аудита.

Цель: рассмотреть основы кадрового аудита.

Перечень изучаемых элементов содержания: Аудит, технологии аудита. Аудит в управлении персоналом. Предмет аудита. Задачи аудита. Инструменты аудита. Эффективный аудит. Аудит в управлении персоналом Оценка состояния организации по результатам аудит-проверок.

Вопросы для самоподготовки:

1. Аудит и способы проведения аудита.
2. Цели и задачи аудита.
3. Назначения аудита по персоналу.
4. Обзор документов по аудиту.
5. Российский аудит.
6. Международный или западный аудит.
7. Управленческий аудит
8. Практическая работа аудитора по персоналу
9. Контроллинг системы управления персоналом организации

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.2

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.2

1. Кейс «Инструменты кадрового аудита».
2. Кейс «Эффективный и неэффективный аудит».
3. Кейс «Практическая работа аудитора по персоналу»
4. Кейс «Контроллинг системы управления персоналом организации»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.3. Организация консалтинговых услуг.

Цель: углубление и закрепление теоретических знаний об организации консалтинговых услугах и выявление основных проблем.

Перечень изучаемых элементов содержания: Ознакомление с проблемами заказчика. Заключение договора, составление технического задания. Согласование всех аспектов задания с заказчиком. Диагностика объектов консультирования. Обобщение накопленного опыта. Постановка конкретной задачи. Подготовка оптимального для конкретных условий решения проблемы. Содействие в реализации предложенного решения. Организация работы команды консультантов. Особенности работы консультанта одиночки. Проблемы консультирования. Пятифазная модель консультирования.

Вопросы для самоподготовки:

1. Ознакомление с проблемами заказчика.
2. Диагностика объектов консультирования.
3. Обобщение накопленного опыта.
4. Планирование задач консультирования.
5. Содействие в реализации предложенного решения.
6. Проблемы консультирования.
7. Пятифазная модель консультирования
8. Согласование всех аспектов задания с заказчиком.
9. Организация работы команды консультантов.
10. Особенности работы консультанта одиночки.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.3

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 1.3:

1. Основные проблемы заказчика.
2. Диагностика объектов консультирования.
3. Планирование задач консультирования.
4. Содействие в реализации предложенного решения.
5. Проблемы консультирования и пути их решения.
6. Пятифазная модель консультирования
7. Согласование всех аспектов задания с заказчиком.
8. Организация работы команды консультантов.
9. Особенности работы консультанта одиночки.
10. Основные задачи консультирования.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.4. Виды консалтинговых услуг.

Цель: углубление и закрепление теоретических знаний о видах консалтинговых услуг.

Перечень изучаемых элементов содержания: Классификация консалтинговых услуг. Предоставление информации. Предоставление специальных знаний и опыта. Предоставление услуг специалистов. Новый взгляд на проблему. Помощь в урегулировании внутренних конфликтов. Помощь в приобретении ресурсов. Обучение руководителей и сотрудников. Психологическое консультирование и коучинг. Содействие переменам в организации. Услуги в сфере налогообложения. Услуги в сфере аудита и бухгалтерского учета.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность понятия "консалтинговая услуга".
2. Типология консалтинговых услуг.
3. Международная классификация консалтинговых услуг.
4. Предоставление информации как консалтинговая услуга.
5. Предоставление специальных знаний и опыта как консалтинговая услуга.
6. Обучение руководителей и сотрудников как консалтинговая услуга.
7. Психологическое консультирование.
8. Консалтинговые услуги в сфере аудита и бухгалтерского учета

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.4

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.4:

1. Кейс «Психологическое консультирование».
2. Кейс «Коучинг».
3. Кейс «Повышение эффективности управления бизнесом через управление собой».
4. Кейс «Урегулировании внутренних конфликтов».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.5. Взаимоотношения консультанта и клиента.

Цель: углубление и закрепление теоретических знаний о взаимоотношениях консультанта и клиента.

Перечень изучаемых элементов содержания: Ролевой анализ работы консультанта. Типы взаимодействия ролей консультанта и руководителей: подкрепление, дополнение, дифференциация, интеграция, усиление. Ответственность консультанта. Экономический, правовой, моральный, дискреционный уровни обязательств консультанта. Типы клиентов. Причины нежелания клиентов пользоваться услугами консультантов. Внутренний консалтинг. Типичные причины обращения за консультационной помощью. Организационные формы взаимодействия клиента с консультантами. Консалтинговый проект. Абонентское обслуживание.

Вопросы для самоподготовки:

1. Ролевой анализ работы консультанта.
2. Ответственность консультанта.
3. Организационные формы взаимодействия клиента с консультантами.
4. Типы взаимодействия ролей консультанта и руководителей.
5. Причины нежелания клиентов пользоваться услугами консультантов.
6. Уровни ответственности консультанта.
7. Типичные причины обращения за консультационной помощью.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.5

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.5:

1. Кейс «Ролевая игра «анализ работы консультанта»».
2. Кейс «Типы клиентов».
3. Кейс «Основные причины нежелания клиентов пользоваться услугами консультантов».
4. Кейс «Консалтинговый проект».
5. Кейс «Причины обращения за консультационной помощью».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование

Раздел 1.6. Процесс управленческого консультирования.

Цель: углубление и закрепление теоретических знаний о процессе управленческого консультирования.

Перечень изучаемых элементов содержания: Основные этапы процесса управленческого консультирования. Подготовка к консультированию. Первоначальные контакты с клиентом. Предварительный анализ проблем клиентской организации. Предложение по проекту. Контракт на консультирование. Диагностика организации-клиента. Структурный, маркетинговый, нормативный, интеграционный, функциональный, предметный, динамический, оптимизационный подходы к диагностике организации. Анализ документов. Визуализация информации. Обратная связь с клиентом. Дневник проекта. Планирование действий. Поиск идей для возможных решений. Разработка и оценка альтернативных вариантов. Предъявление клиенту предложений по осуществлению изменений. Внедрение изменений. Завершение консалтингового проекта.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность процесса управленческого консультирования.

2. Подготовка к консультированию.
3. Диагностика организации-клиента.
4. Предъявление клиенту предложений по осуществлению изменений.
5. Внедрение изменений.
6. Завершение консалтингового проекта.
7. Основные этапы процесса управленческого консультирования.
8. Первоначальные контакты с клиентом.
9. Предварительный анализ проблем клиентской организации.
10. Структурный подход к диагностике организации-клиента.
11. Функциональный подход к диагностике организации-клиента.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.6

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.6:

1. Кейс «анализ проблем клиентской организации».
2. Кейс «Визуализация информации при управленческом консультировании».
3. Кейс «Этапы процесса управленческого консультирования».
4. Кейс «Планирование действий».
5. Кейс «Разработка и оценка альтернативных вариантов управленческого консультирования».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 1.7. Методы работы консультантов.

Цель: углубление и закрепление теоретических знаний о методах работы консультантов.

Перечень изучаемых элементов содержания: Методы работы: сбор информации, анализ, расчеты, исследования, разработки. Квалификация эксперта. Организационная диагностика. Организационные интервенции. Стратегическое планирование. Обучающее консультирование. Технология мышления консультанта. Требования к личности консультанта. Технология группового решения проблем.

Вопросы для самоподготовки:

1. Когда нужно обращаться в фирму по консультированию.
2. Требования к личности консультанта.
3. Профессиональные качества консультанта.
4. Требования к техническому заданию.
5. Из чего складывается стоимость услуг консультанта.
6. Требования к заключаемому договору.
7. Что необходимо для успешной работы консультантов.
8. Как необходимо организовать работу консультантов.
9. Какие этапы контроля необходимы при выполнении договора.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.7

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.7:

1. Кейс «Сбор информации для организации консультирования».

2. Кейс «анализ информации для организации консультирования»
3. Кейс «Основные требования к квалификации эксперта».
4. Кейс «Технология мышления консультанта».
5. Кейс «Требования к личности консультанта».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.7: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 1.8. Значимость внешнего консультирования для разрешения проблем управления.

Цель: углубление и закрепление теоретических знаний о значимости внешнего консультирования.

Перечень изучаемых элементов содержания: Независимая экспертиза. Работа экспертов. Возможность выбора специалистов и фирм. Внешняя техническая помощь. Обеспечение гарантии.

Вопросы для самоподготовки:

1. Положительные и отрицательные моменты во внутреннем и внешнем консультировании.
2. Умение оценить со стороны.
3. Использование накопленного опыта.
4. Возможность выбора специалистов и фирм.
5. Проведение тендера на консультирование.
6. Качество управленческих решений и степень подготовленности (субъективная и объективная) менеджера.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.8

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.8:

1. Кейс «Проведение независимой экспертизы».
2. Кейс «Этапы работы экспертов».
3. Кейс «Выбора специалистов и фирм».
4. Кейс «Внешняя техническая помощь».
5. Кейс «Обеспечение гарантии».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.8: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

МОДУЛЬ 2. СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА

Раздел 2.1. Правовое регулирование и методическое обеспечение кадрового консалтинга.

Цель: рассмотреть правовое регулирование и методическое обеспечение кадрового консалтинга в условиях инновационной среды.

Перечень изучаемых элементов содержания: теоретико-методологические основы правового регулирования и методическое обеспечение кадрового консалтинга на инновационный путь развития, методические подходы к оценке персонала в условиях перехода на инновационный путь развития, компетенции как мера оценки персонала

Вопросы для самоподготовки:

1. Сравнительная характеристика правового регулирования.

2. Инновационная конкурентоспособность персонала.
3. Сравнительный анализ категорий «профессиональная конкурентоспособность» и «инновационная конкурентоспособность» работника.
4. Методика обеспечения кадрового консалтинга.
5. Методика оценки уровня инновационной конкурентоспособности персонала организаций.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.1

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.1:

1. Проблемные зоны правового регулирования.
2. Инновационная конкурентоспособность персонала.
3. Категории «профессиональная конкурентоспособность» и «инновационная конкурентоспособность» работника: сравнительный анализ.
4. Методика оценки уровня профессиональной конкурентоспособности персонала организаций.
5. Методика оценки уровня инновационной конкурентоспособности персонала организаций.
6. Потери персонала.
7. Внешний и внутренний рынок труда.
8. Методичность и планирование – составляющие одного процесса.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.2. Консалт-диагностика.

Цель: рассмотреть различные аспекты консалт-диагностики персонала организации.

Перечень изучаемых элементов содержания:

Подходы к консалт-диагностики управленческого персонала. Комплексность оценки персонала организации. Направления консалт-диагностики персонала организации. Методы оценки управленческого персонала организации. Консалт-диагностики персонала организации и Центры оценки.

Вопросы для самоподготовки:

1. Личностный подход к оценке управленческого персонала организации.
2. Ситуационный подход к оценке управленческого персонала организации.
3. Комплексность оценки руководителя: виды оценок.
4. Требования к процедуре оценки управленческого персонала организации.
5. Оценка профессиональной деятельности руководителя.
6. Оценка стиля управления руководителя.
7. Оценка деловых и личных качеств руководителя.
8. Аттестация персонала.
9. Конкурс на замещение вакантной должности руководителя
10. Методы оценки руководителей, используемых в практике работы центров оценки.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.2

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.2:

1. Основы консалт-диагностики управленческого персонала организации.

2. Ситуационный подход к оценке управленческого персонала организации: сущность, содержание.
3. Комплексность оценки руководителя: виды оценок.
4. Требования к процедуре оценки управленческого персонала организации.
5. Оценка профессиональной деятельности руководителя.
6. Оценка стиля управления руководителя.
7. Оценка деловых и личных качеств руководителя.
8. Консалт-диагностики персонала организации в ходе аттестации персонала: сущность, содержание.
9. Конкурс на замещение вакантной должности руководителя.
10. Методы оценки руководителей, используемых в практике работы центров оценки.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.3. Проблемы консультирования.

Цель: рассмотреть проблемы консультирования организации по различным аспектам управления персоналом

Перечень изучаемых элементов содержания: роль консультирования по формированию и реализации кадровой политике организации, цели использования подсистем управления персоналом, методика создания профессиональных стандартов организации, метод экспертных оценок при консультировании руководства организации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Влияние типичных неформальных отношений в коллективе, организации на аттестацию персонала.
2. Основные группы целей, выделяемых при консультировании.
3. Цели консультирования зарубежных компаний.
4. Задачи консультирования персонала организации.
5. Основные звенья оценки персонала в соответствии с требованиями международных стандартов.
6. Достоинства и недостатки консультирования.
7. Принципы создания профессиональных стандартов.
8. Экспертный путь создания профессиональных стандартов
9. Подбор критериев и их функции.
10. Подбор экспертов для создания сборника профессиональных стандартов.
11. Процедура настройки методики экспертных оценок.
12. Создание профессиональных стандартов статистическим путем.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.3

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.3:

1. Влияние типичных неформальных отношений в коллективе на аттестацию персонала.
2. Основные группы целей, выделяемых при аттестации.
3. Задачи аттестации зарубежных компаний.
4. Цели аттестации зарубежных компаний.
5. Задачи аттестации персонала российских организаций.
6. Основные звенья оценки персонала в соответствии с требованиями международных стандартов.
7. Достоинства и недостатки аттестации.
8. Принципы создания профессиональных стандартов.

9. Экспертный путь создания профессиональных стандартов
10. Подбор критериев и их функции при аттестации персонала.
11. Подбор экспертов для создания сборника профессиональных стандартов.
12. Процедура настройки методики экспертных оценок.
13. Создание профессиональных стандартов статистическим путем.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.4. Аудит персонала.

Цель: рассмотреть аудит персонала в концепции управления по результатам.

Перечень изучаемых элементов содержания: концептуальные аспекты теории аудита персонала, методические основы функционирования системы оценки персонала: анализ деятельности, моделирование критериев оценки, функциональная организованность системы аудита персонала в концепции управления по результатам.

Вопросы для самоподготовки:

1. Аудита персонала: сущность, содержание, парадигмы.
2. Система оценки персонала и особенности ее реализации в концепции управления результативностью деятельности организации
3. Формирование модели предмета в системе аудита персонала
4. Комплексный анализ деятельности объекта как основа построения системы оценки персонала.
5. Моделирование ключевых показателей результативности в системе управления по результатам.
6. Оценка ключевых показателей результативности в системе управления по результатам.
7. Конкретизация принципов аудита как комплексной технологии оценивания детерминант результативности деятельности
8. Конкретизация содержания аудита как комплексной технологии оценивания детерминант результативности деятельности
9. Технология реализации аудита персонала
10. Эффективность функционирования аудита в системе управления результативностью деятельности организации

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.4

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.4:

1. Аудит персонала: сущность, содержание, парадигмы.
2. Система оценки персонала и особенности ее реализации в концепции управления результативностью деятельности организации.
3. Модели предмета в системе оценки персонала.
4. Комплексный анализ деятельности объекта как основа построения системы оценки персонала.
5. Моделирование ключевых показателей результативности в системе управления по результатам.
6. Оценка ключевых показателей результативности в системе управления по результатам.
7. Конкретизация принципов аудита как комплексной технологии оценивания детерминант результативности деятельности
8. Конкретизация содержания аудита как комплексной технологии оценивания детерминант результативности деятельности
9. Технология реализации аудита персонала

10. Эффективность функционирования аудита в системе управления результативностью деятельности организации

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.5. Управление организационными изменениями.

Цель: рассмотреть сущность управления организационными изменениями.

Перечень изучаемых элементов содержания: сущность управления организационными изменениями, стратегическое обоснование управления организационными изменениями, реализация проекта управления организационными изменениями, определение требований к управлению организационными изменениями, разработка содержания управления организационными изменениями, планирование управления организационными изменениями, тренинг наблюдателей, проведение проектных действий организационных изменений.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность управления организационными изменениями.
2. Задачи управления организационными изменениями.
3. История управления организационными изменениями.
4. Центр управления организационными изменениями, основанный на HR-стратегии.
5. Центры внешнего отбора.
6. Центры внутреннего отбора.
7. Центры развития системы управления организационными изменениями.
8. Типовая схема организация управления организационными изменениями.
9. Технология управления организационными изменениями.
10. Этапы проведения управления организационными изменениями.
11. Валидность управления организационными изменениями.
12. Обоснование затрат управления организационными изменениями.
13. Анализ управления организационными изменениями.
14. Структура типичного анализа работы.
15. Упражнения для управления организационными изменениями.
16. Стадии разработки упражнений для управления организационными изменениями.
17. Виды дополнительных методов оценки управления организационными изменениями.
18. Функции участников управления организационными изменениями.
19. График проведения упражнений.
20. Организационные и технические вопросы управления организационными изменениями.
21. Содержание тренинга наблюдателей.
22. Особенности проведения отдельных упражнений.
23. Контроль качества проведения упражнений.
24. Планирование и проведение сессии обратной связи.
25. Практика работы западных организаций управления организационными изменениями.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.5

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.5:

1. Сущность управления организационными изменениями.
2. Задачи управления организационными изменениями.
3. История управления организационными изменениями.
4. Центр управления организационными изменениями, основанный на HR-стратегии.
5. Центры внешнего отбора.
6. Центры внутреннего отбора.
7. Центры развития системы управления организационными изменениями.
8. Типовая схема организация управления организационными изменениями.

9. Технология управления организационными изменениями.
10. Этапы проведения управления организационными изменениями.
11. Валидность управления организационными изменениями.
12. Обоснование затрат управления организационными изменениями.
13. Анализ управления организационными изменениями.
14. Структура типичного анализа работы.
15. Упражнения для управления организационными изменениями.
16. Стадии разработки упражнений для управления организационными изменениями.
17. Виды дополнительных методов оценки управления организационными изменениями.
18. Функции участников управления организационными изменениями.
19. Организационные и технические вопросы управления организационными изменениями.
20. Содержание тренинга наблюдателей.
21. Особенности проведения отдельных упражнений.
22. Контроль качества проведения упражнений.
23. Планирование и проведение сессии обратной связи.
24. Практика работы западных организаций управления организационными изменениями.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.6. Оценка эффективности кадрового консалтинга.

Цель: рассмотреть систему оценки эффективности кадрового консалтинга как элемента повышения эффективности деятельности организации.

Перечень изучаемых элементов содержания: сущность системы оценки эффективности кадрового консалтинга.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
2. Отличие системы сбалансированных показателей от других систем управления.
3. Цели системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
4. Условия успешного применения оценки эффективности кадрового консалтинга.
5. Этапы внедрения оценки эффективности кадрового консалтинга.
6. Базовая модель оценки эффективности кадрового консалтинга.
7. Подготовка к построению системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
8. Построение системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
9. Конкретизация стратегических целей оценки эффективности кадрового консалтинга.
10. Построение стратегической карты оценки эффективности кадрового консалтинга.
11. Выбор показателей степени достижения стратегических целей
12. Стратегические мероприятия для достижения стратегических целей
13. Каскадирование сбалансированной системы оценки эффективности кадрового консалтинга
14. Контроль выполнения стратегии.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.6

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.6:

1. Сущность системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
2. Отличие системы оценки эффективности кадрового консалтинга от других систем управления.
3. Цели системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
4. Условия успешного применения системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
5. Этапы внедрения системы оценки эффективности кадрового консалтинга.

6. Базовая модель системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
7. Подготовка к построению системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
8. Построение системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
9. Конкретизация стратегических целей системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
10. Построение стратегической карты системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
11. Выбор показателей степени достижения стратегических целей.
12. Стратегические мероприятия для достижения стратегических целей.
13. Каскадирование сбалансированной системы оценки эффективности кадрового консалтинга
14. Контроль выполнения стратегии.
15. Сущность системы сбалансированных показателей.
16. Отличие системы сбалансированных показателей от других систем управления.
17. Цели системы сбалансированных показателей.
18. Условия успешного применения системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
19. Этапы внедрения системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
20. Базовая модель системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
21. Подготовка к построению системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
22. Построение системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
23. Конкретизация стратегических целей системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
24. Построение стратегической карты системы оценки эффективности кадрового консалтинга.
25. Выбор показателей степени достижения стратегических целей.
26. Стратегические мероприятия для достижения стратегических целей.
27. Каскадирование сбалансированной системы показателей.
28. Контроль выполнения стратегии.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.6: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.7. Международный кадровый консалтинг.

Цель: рассмотреть международный кадровый консалтинг персонала в соответствии с международными стандартами.

Перечень изучаемых элементов содержания: роль международного кадрового консалтинга в кадровой политике организации, цели международного кадрового консалтинга, методика создания профессиональных стандартов организации, метод экспертных оценок при аттестации персонала, методика оценочной bipolarизации, метод СВА (Competency based assessment)

Вопросы для самоподготовки:

1. Влияние типичных неформальных отношений в коллективе, организации на аттестацию персонала.
2. Основные группы целей, выделяемых при международном кадровом консалтинге.
3. Цели международного кадрового консалтинга зарубежных компаний.
4. Задачи международного кадрового консалтинга персонала организации.
5. Основные звенья международного кадрового консалтинга персонала в соответствии с требованиями международных стандартов.
6. Достоинства и недостатки международного кадрового консалтинга.
7. Принципы создания профессиональных стандартов.
8. Экспертный путь создания профессиональных стандартов
9. Подбор критериев и их функции.

10. Подбор экспертов для создания сборника профессиональных стандартов.
11. Процедура проведения международного кадрового консалтинга.
12. Создание стандартов использования международного кадрового консалтинга.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.7

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.7:

1. Влияние типичных неформальных отношений в коллективе, организации на аттестацию персонала.
2. Основные группы целей, выделяемых при международном кадровом консалтинге.
3. Цели международного кадрового консалтинга зарубежных компаний.
4. Задачи международного кадрового консалтинга персонала организации.
5. Основные звенья международного кадрового консалтинга персонала в соответствии с требованиями международных стандартов.
6. Достоинства и недостатки международного кадрового консалтинга.
7. Принципы создания профессиональных стандартов.
8. Экспертный путь создания профессиональных стандартов
9. Подбор критериев и их функции.
10. Подбор экспертов для создания сборника профессиональных стандартов.
11. Процедура проведения международного кадрового консалтинга.
12. Создание стандартов использования международного кадрового консалтинга.
13. Методика оценочной биполяризации, метод СВА (Competency based assessment)

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.7: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.8. Аутсорсинг персонала.

Цель: рассмотреть основы аутсорсинга персонала в интересах повышения эффективности управления персоналом.

Перечень изучаемых элементов содержания: Служба управления персоналом организации. Основные процессы, выносимые на аутсорсинг персонала организации. Содержание этапов аутсорсинга персонала. Подготовительный этап. Информационный этап. Сущность и содержание аналитического этапа. Методика осуществления аналитического этапа. Творческий этап. Исследовательский этап. Рекомендательный этап и этап внедрения. Управление эффективностью работы управленческого персонала. Технология лизинга персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Основные функции и место службы управления персоналом организации.
2. Структура службы управления персоналом организации.
3. Состав службы управления персоналом организации и ее взаимодействие с другими подразделениями организации.
4. Функции основных подразделений и основных должностных лиц службы управления персоналом организации.
5. Сущность аутсорсинга персонала.
6. Задачи и принципы аутсорсинга персонала в управлении персоналом.
7. Развитие методологии аутсорсинга персонала.
8. Организация работ по проведению аутсорсинга персонала.
9. Единство аутсорсинга и аутстаффинга персонала.

10. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала.
11. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.
12. Определение путей увеличения эффективности управленческой деятельности.
13. Разработка проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.
14. Внедрение проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.8

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.8:

1. Основные функции и место службы управления персоналом организации
2. Структура службы управления персоналом организации
3. Состав службы управления персоналом организации и ее взаимодействие с другими подразделениями организации
4. Функции основных подразделений и основных должностных лиц службы управления персоналом организации
5. Сущность функционально-стоимостного анализа
6. Задачи и принципы функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом
7. Развитие методологии функционально-стоимостного анализа
8. Организация работ по проведению функционально-стоимостного анализа
9. Единство функционального и стоимостного подходов
10. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала
11. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление
12. Определение путей увеличения эффективности управленческой деятельности
13. Разработка проекта увеличения эффективности управленческой деятельности
14. Внедрение проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.8: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

МОДУЛЬ 3. УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМИ РИСКАМИ

Раздел 3.1. Оценка рисков в системе управления персоналом.

Цель: рассмотреть теоретические основы оценки рисков в системе управления персоналом.

Перечень изучаемых элементов содержания: Основы теории оценки рисков в системе управления персоналом, включающие в себя сущность и понятие оценки рисков в системе управления персоналом, показатели и критерии оценки результативности труда персонала, принципы оценки рисков в системе управления персоналом, социально-психологический аспект оценки рисков в системе управления персоналом.

Сущность и структура оценки рисков в системе управления персоналом: описание и анализ работы персонала организации, особенности анализа работы руководящего состава организации, типовые разделы описания работы (должности) персонала различных категорий. Основы оценки рабочих мест, включающие в себя сущность, структуру, основные понятия оценки рабочих мест, принципы оценки рабочих мест, основные подходы к оценке рабочих мест рабочих и служащих, руководителей.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность и понятие оценки рисков в системе управления персоналом.

2. Показатели и критерии оценки рисков в системе управления персоналом.
3. Принципы оценки рисков в системе управления персоналом.
4. Социально-психологический аспект оценки рисков в системе управления персоналом.
5. Описание и анализ работы персонала организации.
6. Особенности анализа работы руководящего состава организации.
7. Типовые разделы описания работы (должности) персонала различных категорий.
8. Сущность, структура, основные понятия оценки рабочих мест.
9. Принципы оценки рабочих мест и рисков.
10. Основные подходы к оценке рабочих мест рабочих и служащих, руководителей и связанных с этим рисков.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.1

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 3.1:

1. Сущность и понятие оценки рисков в системе управления персоналом.
2. Показатели и критерии оценки рисков в системе управления персоналом.
3. Принципы оценки рисков в системе управления персоналом.
4. Социально-психологический аспект оценки рисков в системе управления персоналом.
5. Описание и анализ работы персонала организации.
6. Особенности анализа работы руководящего состава организации.
7. Типовые разделы описания работы (должности) персонала различных категорий.
8. Сущность, структура, основные понятия оценки рабочих мест.
9. Принципы оценки рабочих мест и рисков.
10. Основные подходы к оценке рабочих мест рабочих и служащих, руководителей и связанных с этим рисков.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 3.2. Антикризисное управление персоналом.

Цель: рассмотреть основы и сущность антикризисного управления персоналом в системе управления.

Перечень изучаемых элементов содержания: технологии оценки антикризисного управления персоналом, его результативности найма и адаптации персонала, включающие в себя порядок оценки результативности найма персонала, методы оценки результативности адаптации персонала, оценку результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации. Технологии оценки результативности обучения персонала, порядок оценки результативности системы обучения персонала, методы оценки результативности системы обучения персонала и оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования: методы оценки мотивации и стимулирования персонала, оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации, порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Порядок оценки антикризисного управления персоналом.
2. Методы оценки результативности адаптации персонала.

3. Оценка результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации.
4. Порядок оценки результативности системы обучения персонала.
5. Методы оценки результативности системы обучения персонала.
6. Оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации.
7. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования.
8. Методы оценки мотивации и стимулирования персонала.
9. Оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации.
10. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.2.

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 3.2:

1. Оценка антикризисного управления персоналом.
2. Методы оценки результативности адаптации персонала.
3. Оценка результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации.
4. Порядок оценки результативности системы обучения персонала.
5. Методы оценки результативности системы обучения персонала.
6. Оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации.
7. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования.
8. Методы оценки мотивации и стимулирования персонала.
9. Оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации.
10. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 3.3. HR-брендинг в системе управления персоналом.

Цель: рассмотреть возможности использования HR-брендинга в интересах повышения эффективности персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность HR-брендинга (Employer branding). Формирование положительного имиджа работодателя с целью постоянного привлечения лучших из лучших специалистов в своей отрасли. Ценностное предложение сотруднику и ценностное предложение работодателю. Ведущие мировые компании, работающие в сфере Employer branding.

Вопросы для самоподготовки:

1. HR-брендинг (Employer branding) – как способ привлечь квалифицированных сотрудников.
2. Происхождение концепции бренда работодателя.
3. Развитие бренда работодателя.
4. Управление брендом работодателя.
5. Связь бренда работодателя с ценностным предложением сотруднику.
6. Взаимосвязь управления брендом работодателя и внутреннего маркетинга.
7. Развитие бренда работодателя.
8. Рейтинг лучших работодателей.

9. Employer branding в России.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.3

Форма практического задания: эссе;

Примерный перечень тем эссе к разделу 3.3:

1. HR-брендинг (Employer branding) – как способ привлечь квалифицированных сотрудников.
2. Происхождение концепции бренда работодателя.
3. Основы развития бренда работодателя.
4. Управление брендом работодателя.
5. Связь бренда работодателя с ценностным предложением сотруднику.
6. Взаимосвязь управления брендом работодателя и внутреннего маркетинга.
7. Рейтинг лучших работодателей.
8. Employer branding в России.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 3.4. Кадровая безопасность организации.

Цель: рассмотреть сущность и основы кадровой безопасности организации.

Перечень изучаемых элементов содержания: Технологии кадровой безопасности организации, включающие в себя порядок оценки возможных угроз для кадрового потенциала персонала, методы оценки кадрового потенциала персонала, а также технологии развития кадрового потенциал организации с высокой степенью безопасности. Технологии оценки результативности развития, состоящей из порядка оценки результативности системы развития персонала, методов оценки результативности системы развития персонала и оценки вклада системы развития персонала в достижение целей организации. Технологии оценки результативности высвобождения персонала: методы оценки результативности высвобождения персонала, порядок оценки результативности системы высвобождения персонала, оценка результативности высвобождения персонала в достижении целей организации, и технология аутплейсмента как способ развития персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Порядок кадровой безопасности организации.
2. Методы оценки кадрового потенциала персонала.
3. Технологии развития кадрового потенциал организации с высокой степенью безопасности.
4. Порядок оценки результативности системы развития персонала.
5. Методы оценки результативности системы кадровой безопасности организации.
6. Оценка вклада системы развития персонала в достижение целей организации и кадровой безопасности организации.
7. Методы оценки результативности высвобождения персонала с высокой степенью безопасности.
8. Порядок оценки результативности системы высвобождения персонала.
9. Оценка результативности высвобождения персонала в достижение целей организации.
10. Технология кадровой безопасности организации.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.4

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 3.4:

1. Порядок кадровой безопасности организации.
2. Методы оценки кадрового потенциала персонала.
3. Технологии развития кадрового потенциал организации с высокой степенью безопасности.
4. Порядок оценки результативности системы развития персонала.
5. Методы оценки результативности системы кадровой безопасности организации.
6. Оценка вклада системы развития персонала в достижение целей организации и кадровой безопасности организации.
7. Методы оценки результативности высвобождения персонала с высокой степенью безопасности.
8. Порядок оценки результативности системы высвобождения персонала.
9. Оценка результативности высвобождения персонала в достижение целей организации.
10. Технология кадровой безопасности организации.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

МОДУЛЬ 4. ПРОЕКТИРОВАНИЕ В СФЕРЕ КАДРОВОГО КОНСАЛТИНГА

Раздел 4.1. Реализация проектного подхода.

Цель: рассмотреть реализацию проектного подхода в сфере управления персоналом.

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность и содержание проектного управления. Становление и развитие проектного управления. Методология управления проектами.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность понятий проект и управление проектом.
2. История развития проектного менеджмента.
3. Процедуры управления проектами.
4. Жизненный цикл проекта.
5. Направленность на достижение целей проекта.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.1

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 4.1:

1. Сущность понятия проект.
2. Сущность понятия управление проектом.
3. История развития проектного менеджмента.
4. Процедуры управления проектами.
5. Жизненный цикл проекта.
6. Направленность на достижение целей проекта.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 4.2. Характеристика научного исследования в области управления персоналом.

Цель: рассмотреть характеристики научного исследования в области управления персоналом.

Перечень изучаемых элементов содержания: исследования в сфере управления персоналом: подходы и направления, принципы и особенности научного исследования в

управлении персоналом, методологические подходы к решению сложных проблем управления персоналом, методология научных исследований.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие научного исследования.
2. Категории научных исследований.
3. Общая классификация научных исследований.
4. Принципы научного исследования в управлении персоналом.
5. Особенности научного исследования в управлении персоналом.
6. Метод научного познания.
7. Системный подход.
8. Научно-категориальный аппарат процесса исследования.
9. Модель процесса исследования.
10. Классификация методов научных исследований.
11. Особенности использования общенаучных и частнонаучных методов в исследовании систем управления.
12. Классификация моделей научного исследования.
13. Постановка проблемы как метод научного исследования.
14. Научные методы эмпирического исследования.
15. Научные методы теоретического исследования.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.2

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 4.2:

1. Понятие научного исследования.
2. Категории научных исследований.
3. Общая классификация научных исследований.
4. Принципы научного исследования в управлении персоналом.
5. Особенности научного исследования в управлении персоналом.
6. Метод научного познания
7. Системный подход.
8. Научно-категориальный аппарат процесса исследования.
9. Модель процесса исследования.
10. Классификация методов научных исследований.
11. Особенности использования общенаучных и частнонаучных методов в исследовании систем управления.
12. Классификация моделей научного исследования
13. Постановка проблемы как метод научного исследования.
14. Научные методы эмпирического исследования.
15. Научные методы теоретического исследования.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 4.3. Проектный консалтинг.

Цель: рассмотреть характеристики научного исследования в области проектного консалтинга.

Перечень изучаемых элементов содержания: исследования в сфере проектного консалтинга: подходы и направления, принципы и особенности научного исследования проектного консалтинга, методологические подходы к решению сложных проблем проектного консалтинга, применение управления проектами в консалтинге.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие проектирование.
2. Категория проектный консалтинг.
3. Принципы проектного консалтинга в управлении персоналом.
4. Особенности проектного консалтинга в управлении персоналом.
5. Методы проектного консалтинга.
6. Научно-категориальный аппарат процесса проектного консалтинга.
7. Модель процесса проектного консалтинга.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.3

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 4.3:

1. Понятие проектирование
2. Категория проектный консалтинг.
3. Принципы проектного консалтинга в управлении персоналом.
4. Особенности проектного консалтинга в управлении персоналом.
5. Метод проектного консалтинга.
6. Научно-категориальный аппарат процесса проектного консалтинга.
7. Модель процесса проектного консалтинга.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 4.4. Проведение в области управления персоналом исследования и защита полученных научных результатов.

Цель: рассмотреть проведение в области управления персоналом научных исследований.

Перечень изучаемых элементов содержания: этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления, технологии разработки решения в области управления персоналом.

Вопросы для самоподготовки:

1. Этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления.
2. Проблематика научного исследования в области управления персоналом.
3. Методология поиска решения проблем.
4. Технологии разработки решения в области управления персоналом.
5. Система методов анализа
6. Этапы системного анализа
7. Постановка параметрических исследований.
8. Параметризация развития системы управления персоналом.
9. Исследование мотивационных параметров управления персоналом
10. Основные формы представления результатов.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.4

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 4.4:

1. Этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления.
2. Проблематика научного исследования в области управления персоналом.

3. Методология поиска решения проблем.
4. Технологии разработки решения в области управления персоналом.
5. Система методов анализа
6. Этапы системного анализа
7. Постановка параметрических исследований.
8. Параметризация развития системы управления персоналом.
9. Исследование мотивационных параметров управления персоналом
10. Основные формы представления результатов.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года.

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрой.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **дифференцированный зачет / экзамен**, который проводится в **устной** форме.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий указывается форма промежуточной аттестации, а также дается краткая инструкция по проведению.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Компоненты компетенции, степень их освоения	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОПК-5	Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется	Знать: основы научных исследований	Этап формирования знаний
			Уметь: проводить научные исследования в контексте целей и задач своей	Этап формирования умений

		частично	организации	
			Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	Этап формирования навыков и получения опыта
ОПК-6	Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы культуры мышления, основы экономического анализа информации	Этап формирования знаний
			Уметь: обобщать и проводить экономический анализ информации, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Этап формирования умений
			Владеть: навыками к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	Этап формирования навыков и получения опыта
ОПК-7	Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Этап формирования знаний

			<p>Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми</p>	Этап формирования умений
			<p>Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других</p>	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-1	<p>Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять</p>	<p>Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично</p>	<p>Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью</p>	Этап формирования знаний

	их на практике		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом	Этап формирования умений
			Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-2	Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Этап формирования знаний
			Уметь: осуществлять кадровое планирование и контролинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала	Этап формирования умений

			Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Этап формирования знаний
			Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	Этап формирования умений
			Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-7	Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Этап формирования знаний

	<p>организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>		<p>Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала</p>	<p>Этап формирования умений</p>
			<p>Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта</p>
ПК-10	<p>Обладать знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации</p>		<p>Знать: нормы правовых актов, содержащих нормы трудового права содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала</p> <p>Уметь: применять нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта</p>

			Владеть: навыками оформления сопровождающей документации	
ПК-14	Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Этап формирования знаний
			Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), разрабатывать и обосновывать мероприятия по их улучшению	Этап формирования умений

			Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-17	Обладать знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Этап формирования знаний
			Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня	Этап формирования умений
			Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-19	Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала,	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция	Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала,	Этап формирования знаний

	владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	реализуется частично	получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	
			Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Этап формирования умений
			Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-20	Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала,	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы профессионального развития персонала	Этап формирования знаний
			Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала	Этап формирования умений

	<p>навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>		<p>Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта</p>
ПК-23	<p>Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично</p>	<p>Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>Этап формирования знаний</p>
			<p>Уметь: организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>Этап формирования умений</p>
			<p>Владеть: методами исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта</p>
ПК-26	<p>Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга</p>	<p>Компоненты компетенции соотносятся с содержанием</p>	<p>Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала</p>	<p>Этап формирования знаний</p>

	персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	дисциплины, и компетенция реализуется частично	Уметь: проводить аудит и контроллинг персонала	Этап формирования умений
Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал			Этап формирования навыков и получения опыта	
ПК-31	Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Этап формирования знаний
			Уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Этап формирования умений
			Владеть: навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Этап формирования навыков и получения опыта

ПК-34	Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода)	Этап формирования знаний
			Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Этап формирования умений
			Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-35	Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Этап формирования знаний
			Уметь: использовать инновации в сфере управления персоналом	Этап формирования умений

	проектов в области управления персоналом		Владеть: способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-36	Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Компоненты компетенции соотносятся с содержанием дисциплины, и компетенция реализуется частично	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Этап формирования знаний
			Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Этап формирования умений

			Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Этап формирования навыков и получения опыта
--	--	--	---	---

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОПК -5, ОПК -6, ОПК -7, ПК -1, ПК -2, ПК -3, ПК -7, ПК-10, ПК -14, ПК -17, ПК -19, ПК -20, ПК -23, ПК -26, ПК -31, ПК -34, ПК -35, ПК -36	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов; 2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов; 3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные

			<p>формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
<p>ОПК -5, ОПК -6, ОПК -7, ПК -1, ПК -2, ПК -3, ПК -7, ПК-10, ПК -14, ПК -17, ПК -19, ПК -20, ПК -23, ПК -26, ПК -31, ПК -34, ПК -35, ПК -36</p>	<p>Этап формирования умений.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p>
<p>ОПК -5, ОПК -6, ОПК -7, ПК -1, ПК -2, ПК -3, ПК -7, ПК-10, ПК -14, ПК -17, ПК -19, ПК -20, ПК -23, ПК -26, ПК -31, ПК -34, ПК -35, ПК -36</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении</p>	<p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0</p>

		практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.	баллов.
--	--	---	---------

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Теоретический блок вопросов:

1. Цели, задачи, подходы к кадровому консалтингу.
2. Предмет и метод кадрового консалтинга.
3. Субъекты и объекты кадрового консалтинга.
4. Виды и формы кадрового консалтинга.
5. Ролевая природа консультирования.
6. Выбор консультанта.
7. Процесс консультирования.
8. Оценка результатов консультирования.
9. Аудит и способы проведения аудита.
10. Цели и задачи аудита.
11. Назначения аудита по персоналу.
12. Обзор документов по аудиту.
13. Российский аудит.
14. Международный или западный аудит.
15. Управленческий аудит.
16. Практическая работа аудитора по персоналу.
17. Контроллинг системы управления персоналом организации.
18. Ознакомление с проблемами заказчика.
19. Диагностика объектов консультирования.
20. Обобщение накопленного опыта.
21. Планирование задач консультирования.
22. Содействие в реализации предложенного решения.
23. Проблемы консультирования.
24. Пятифазная модель консультирования.
25. Согласование всех аспектов задания с заказчиком.
26. Организация работы команды консультантов.
27. Особенности работы консультанта одиночки.
28. Сущность понятия "консалтинговая услуга".
29. Типология консалтинговых услуг.
30. Международная классификация консалтинговых услуг.
31. Предоставление информации как консалтинговая услуга.
32. Предоставление специальных знаний и опыта как консалтинговая услуга.
33. Обучение руководителей и сотрудников как консалтинговая услуга.
34. Психологическое консультирование.
35. Консалтинговые услуги в сфере аудита и бухгалтерского учета
36. Ролевой анализ работы консультанта.
37. Ответственность консультанта.
38. Организационные формы взаимодействия клиента с консультантами.
39. Типы взаимодействия ролей консультанта и руководителей.

40. Причины нежелания клиентов пользоваться услугами консультантов.
41. Уровни ответственности консультанта.
42. Типичные причины обращения за консультационной помощью.
43. Сущность процесса управленческого консультирования.
44. Подготовка к консультированию.
45. Диагностика организации-клиента.
46. Предъявление клиенту предложений по осуществлению изменений.
47. Внедрение изменений.
48. Завершение консалтингового проекта.
49. Основные этапы процесса управленческого консультирования.
50. Первоначальные контакты с клиентом.
51. Предварительный анализ проблем клиентской организации.
52. Структурный подход к диагностике организации-клиента.
53. Функциональный подход к диагностике организации-клиента.
54. Когда нужно обращаться в фирму по консультированию.
55. Требования к личности консультанта.
56. Профессиональные качества консультанта.
57. Требования к техническому заданию.
58. Из чего складывается стоимость услуг консультанта.
59. Требования к заключаемому договору.
60. Что необходимо для успешной работы консультантов.
61. Как необходимо организовать работу консультантов.
62. Какие этапы контроля необходимы при выполнении договора.
63. Положительные и отрицательные моменты во внутреннем и внешнем консультировании.
64. Умение оценить со стороны.
65. Использование накопленного опыта.
66. Возможность выбора специалистов и фирм.
67. Проведение тендера на консультирование.
68. Качество управленческих решений и степень подготовленности (субъективная и объективная) менеджера.
69. Сравнительная характеристика оценочных показателей работников организации.
70. Инновационная конкурентоспособность персонала.
71. Сравнительный анализ категорий «профессиональная конкурентоспособность» и «инновационная конкурентоспособность» работника.
72. Методика оценки уровня профессиональной конкурентоспособности персонала организаций.
73. Методика оценки уровня инновационной конкурентоспособности персонала организаций.
74. Личностный подход к оценке управленческого персонала организации.
75. Ситуационный подход к оценке управленческого персонала организации.
76. Комплексность оценки руководителя: виды оценок.
77. Требования к процедуре оценки управленческого персонала организации.
78. Оценка профессиональной деятельности руководителя.
79. Оценка стиля управления руководителя.
80. Оценка деловых и личных качеств руководителя.
81. Аттестация персонала.
82. Конкурс на замещение вакантной должности руководителя.
83. Методы оценки руководителей, используемых в практике работы центров оценки.
84. Влияние типичных неформальных отношений в коллективе, организации на аттестацию персонала.
85. Основные группы целей, выделяемых при аттестации.
86. Цели аттестации зарубежных компаний.
87. Задачи аттестации персонала организации.

88. Основные звенья оценки персонала в соответствии с требованиями международных стандартов.
89. Достоинства и недостатки аттестации.
90. Принципы создания профессиональных стандартов.
91. Экспертный путь создания профессиональных стандартов.
92. Подбор критериев и их функции.
93. Подбор экспертов для создания сборника профессиональных стандартов.
94. Процедура настройки методики экспертных оценок.
95. Создание профессиональных стандартов статистическим путем.
96. Оценка персонала: сущность, содержание, парадигмы.
97. Система оценки персонала и особенности ее реализации в концепции управления результативностью деятельности организации.
98. Формирование модели предмета в системе оценки персонала.
99. Комплексный анализ деятельности объекта как основа построения системы оценки персонала.
100. Моделирование ключевых показателей результативности в системе управления по результатам.
101. Оценка ключевых показателей результативности в системе управления по результатам.
102. Конкретизация принципов Центра оценки как комплексной технологии оценивания детерминант результативности деятельности.
103. Конкретизация содержания Центра оценки как комплексной технологии оценивания детерминант результативности деятельности.
104. Технология реализации Центра оценки персонала.
105. Эффективность функционирования Центра оценки в системе управления результативностью деятельности организации.
106. Сущность Центра оценки и развития.
107. Задачи Центров оценки и развития.
108. История Центров оценки и развития.
109. Центр, основанный на HR-стратегии.
110. Центры внешнего отбора.
111. Центры внутреннего отбора.
112. Центры развития.
113. Типовая схема организация работы Центров оценки.
114. Технология Центра оценки.
115. Этапы проведения Центров оценки.
116. Валидность Центров оценки.
117. Обоснование затрат Центра оценки.
118. Анализ работы Центров оценки.
119. Структура типичного анализа работы.
120. Упражнения для Центра оценки.
121. Стадии разработки упражнений для Центра оценки.
122. Виды дополнительных методов оценки.
123. Функции участников Центра оценки.
124. График проведения упражнений.
125. Организационные и технические вопросы проведения Центра оценки.
126. Содержание тренинга наблюдателей.
127. Особенности проведения отдельных упражнений.
128. Контроль качества проведения упражнений.
129. Планирование и проведение сессии обратной связи.
130. Практика работы западных Центров оценки и развития.
131. Сущность системы сбалансированных показателей.
132. Отличие системы сбалансированных показателей от других систем управления.
133. Цели системы сбалансированных показателей.

134. Условия успешного применения системы сбалансированных показателей.
135. Этапы внедрения системы сбалансированных показателей.
136. Базовая модель системы сбалансированных показателей.
137. Подготовка к построению системы сбалансированных показателей.
138. Построение системы сбалансированных показателей.
139. Конкретизация стратегических целей системы сбалансированных показателей.
140. Построение стратегической карты системы сбалансированных показателей.
141. Выбор показателей степени достижения стратегических целей.
142. Стратегические мероприятия для достижения стратегических целей.
143. Каскадирование сбалансированной системы показателей.
144. Контроль выполнения стратегии.
145. Прямое ранжирование.
146. Чередующееся ранжирование.
147. Парное сравнение.
148. Сущность метода заданного распределения.
149. Содержание процесса управления по целям.
150. Методы оценки по почерку.
151. Физиономистические методы оценки.
152. Методика оценочной биполяризации (по Фидлеру).
153. Профессиографический анализ.
154. Метафорическая деловая игра.
155. Метод СВА (Competency based assessment).
156. Провокационные подходы для определения стрессоустойчивости соискателя.
157. Основные функции и место службы управления персоналом организации.
158. Структура службы управления персоналом организации.
159. Состав службы управления персоналом организации и ее взаимодействие с другими подразделениями организации.
160. Функции основных подразделений и основных должностных лиц службы управления персоналом организации.
161. Сущность функционально-стоимостного анализа.
162. Задачи и принципы функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом.
163. Развитие методологии функционально-стоимостного анализа.
164. Организация работ по проведению функционально-стоимостного анализа.
165. Единство функционального и стоимостного подходов.
166. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала.
167. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.
168. Определение путей увеличения эффективности управленческой деятельности.
169. Разработка проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.
170. Внедрение проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.
171. Сущность и понятие оценки результативности персонала.
172. Показатели и критерии оценки результативности труда персонала.
173. Принципы оценки результативности персонала.
174. Социально-психологический аспект оценки результативности персонала.
175. Описание и анализ работы персонала организации.
176. Особенности анализа работы руководящего состава организации.
177. Типовые разделы описания работы (должности) персонала различных категорий.
178. Сущность, структура, основные понятия оценки рабочих мест.
179. Принципы оценки рабочих мест.
180. Основные подходы к оценке рабочих мест рабочих и служащих, руководителей.
181. Порядок оценки результативности найма персонала.
182. Методы оценки результативности адаптации персонала.
183. Оценка результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации.

184. Порядок оценки результативности системы обучения персонала.
185. Методы оценки результативности системы обучения персонала.
186. Оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации.
187. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования.
188. Методы оценки мотивации и стимулирования персонала.
189. Оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации.
190. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала.
191. HR-брендинг (Employer branding) – как способ привлечь квалифицированных сотрудников.
192. Происхождение концепции бренда работодателя.
193. Развитие бренда работодателя.
194. Управление брендом работодателя.
195. Связь бренда работодателя с ценностным предложением сотруднику.
196. Взаимосвязь управления брендом работодателя и внутреннего маркетинга.
197. Развитие бренда работодателя.
198. Рейтинг лучших работодателей.
199. Employer branding в России.
200. Порядок оценки кадрового потенциала персонала.
201. Методы оценки кадрового потенциала персонала.
202. Технологии развития кадрового потенциал организации.
203. Порядок оценки результативности системы развития персонала.
204. Методы оценки результативности системы развития персонала.
205. Оценка вклада системы развития персонала в достижение целей организации.
206. Методы оценки результативности высвобождения персонала.
207. Порядок оценки результативности системы высвобождения персонала.
208. Оценка результативности высвобождения персонала в достижение целей организации.
209. Технология аутплейсмента как способ развития персонала.
210. Сущность понятий проект и управление проектом.
211. История развития проектного менеджмента.
212. Процедуры управления проектами.
213. Жизненный цикл проекта.
214. Направленность на достижение целей проекта.
215. Подсистемы управления проектом.
216. Структура разбиения работ.
217. Стандарты по управлению проектами.
218. Корпоративная система управления проектом.
219. Методология управления проектами.
220. Планирование проекта.
221. Основные процедуры и процессы управления проектом.
222. Модели зрелости управления проектами.
223. Понятие научного исследования.
224. Категории научных исследований.
225. Общая классификация научных исследований.
226. Принципы научного исследования в управлении персоналом.
227. Особенности научного исследования в управлении персоналом.
228. Метод научного познания
229. Системный подход.
230. Научно-категориальный аппарат процесса исследования.
231. Модель процесса исследования.
232. Классификация методов научных исследований.

233. Особенности использования общенаучных и частнонаучных методов в исследовании систем управления.
234. Классификация моделей научного исследования.
235. Постановка проблемы как метод научного исследования.
236. Научные методы эмпирического исследования.
237. Научные методы теоретического исследования.
238. Этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления.
239. Проблематика научного исследования в области управления персоналом.
240. Методология поиска решения проблем.
241. Технологии разработки решения в области управления персоналом.
242. Система методов анализа.
243. Этапы системного анализа.
244. Постановка параметрических исследований.
245. Параметризация развития системы управления персоналом.
246. Исследование мотивационных параметров управления персоналом.
247. Основные формы представления результатов.

Аналитическое задание (*задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.*):

Задание 1

Ситуация. HR-руководитель решает уволиться из компании после появления в ее руководстве новых топ-менеджеров.

Этому предшествовали следующие события. HR-директор проработала в компании около трех лет. Пришла в организацию в качестве единственного менеджера по персоналу в подчинение главному бухгалтеру. Вела все направления -от кадрового делопроизводства до подбора сотрудников. Прежде не имела опыта работы в HR-службах: была экономистом и бухгалтером. Образование - экономическое. Возраст - немного за тридцать.

Штат компании за последний год расширился с 60 до 80 человек. Текучесть кадров невысокая. Оценка персонала не проводится, обучение - редко, силами внешних провайдеров. HR-специалист в основном была занята подбором, а не делопроизводством, и считала одной из своих главных заслуг качественное закрытие вакансий, тем не менее, сотрудничает и с кадровыми агентствами.

Около года назад на предприятии сменился генеральный директор. После его прихода HR-менеджер перешла в подчинение исполнительному директору, оклад увеличен с 40 до 60 тыс. рублей, ей в помощь взят еще один сотрудник - менеджер по подбору персонала, изменено название должности - «руководитель отдела персонала» (вместо «менеджер по персоналу»). В дальнейшем предполагается введение позиции директора по персоналу с подчинением генеральному директору.

В команде «топов» происходят изменения. Принят на работу новый заместитель генерального директора, предполагается, что ему в ближайшее время будут переданы функции исполнительного директора, так как результаты работы занимающего эту должность сотрудника не устраивают генерального. Впервые в организации появилась должность руководителя отдела обучения. Руководитель отдела персонала принимала участие в подборе этих работников. Оба начальника пришли из крупных известных компаний.

Зарплаты всех нанятых руководителей значительно выше доходов сотрудников того же уровня. В конце года предполагается традиционное для предприятия ежегодное увеличение окладов, при утверждении которого учитывается мнение начальника кадрового отдела.

Руководитель отдела персонала извещает генерального директора о своем намерении уволиться, хотя не далее как три месяца назад поднимала вопрос о расширении обязанностей и полномочий, включении в штатное расписание должности директора по персоналу и получила от генерального предварительное согласие. Увольнение не конфликтное (генеральный директор неоднократно отмечал, что доволен качеством подбора кадров), но от

предложения остаться в компании с повышением должности и зарплаты руководитель отдела персонала отказывается. Она не планирует поиск нового места работы как минимум в течение полугода, так как изменившиеся семейные обстоятельства позволяют ей длительное время не работать, не испытывая стесненности в средствах.

Генеральный директор совместно с руководителем отдела персонала оговаривают следующий порядок действий на время поиска нового главы HR-службы: до его выхода уходящая сотрудница работает 2-3 дня в неделю, при этом сохраняется ее прежняя зарплата. Она же вместе с подчиненным ей менеджером по подбору и специалистами кадрового агентства подыскивает нового человека на свое место.

Изредка собеседования с кандидатами проводит HR-руководитель, в основном - менеджер по подбору персонала, которая работает в компании менее полугода, причем по срочному (на 6 месяцев) контракту. До этого она была менеджером по подбору персонала в КА, клиентом которого являлась компания. После увольнения из КА несколько месяцев искала работу.

Необходимость в срочном контракте обусловлена тем, что активный найм персонала на следующий год в организации не запланирован, текучесть кадров невысока (на предприятии хорошие условия труда и соцпакет, полностью соблюдается ТК). Предполагается, что по окончании действия контракта будет решаться вопрос о заключении несрочного трудового договора с работницей либо о найме HR-специалиста иного профиля (менеджера по кадровому делопроизводству).

HR-руководитель постепенно самоустраняется от рассмотрения резюме и проведения собеседований. Вся работа по поиску кандидата, включая взаимодействие с КА, переходит менеджеру по персоналу. Отобранные соискатели представляются генеральному директору.

Требования к кандидатам: высшее профильное или экономическое образование, владение английским языком на уровне не ниже upperintermediate, знание кадрового делопроизводства, методов поиска и отбора персонала, программы 1С.

Условия труда: зарплата от 80 до 100 тыс. рублей gross, ДМС, возможность пользоваться служебным автомобилем, тринадцатая зарплата.

При избыточном предложении на рынке труда HR-специалистов поиск не приносит результата. Вначале HR-руководитель, а затем менеджер по подбору отклоняют кандидатов с базовым психологическим, техническим, педагогическим образованием (как не соответствующим профилю), независимо от опыта и наличия дополнительного образования. Отказывают соискателям с подходящим опытом, но работавшим ранее в небольших компаниях по причине «там не может быть компетентных HR-ов». Сильных претендентов из крупных организаций тоже не берут с аргументацией «Им у нас будет мало места». Из 150 человек, резюме которых были обработаны кадровым агентством, формально соответствовали вакансии более двадцати кандидатов, из них были приглашены на собеседование около десяти. Одному из соискателей было сделано предложение о трудоустройстве, но тот его отклонил, так как получил совет от своего карьерного консультанта оставаться на прежнем месте работы.

Поиск нового HR-руководителя затягивается на три месяца. В конце концов, сотрудница, все еще занимавшая эту должность, пишет заявление об увольнении и через две недели уходит. За неделю до этого менеджер по подбору просит КА пригласить на собеседование одного из ранее отклоненных из-за неподходящего резюме кандидатов, который в итоге и становится новым HR-руководителем. Его принимают в срочном порядке накануне увольнения прежнего, и передачи дел фактически не происходит.

Задание.

Определите: каким должен быть «идеальный» процесс смены руководителя отдела персонала?

Задание 2

Характеристика организации:

- Профиль деятельности: продовольственная розничная сеть
- Численность персонала: более 50 тыс. человек
- Срок работы на рынке: 12 лет

Общая ситуация:

Компания – крупный продовольственный ритейлер на российском рынке. Ее стратегическая цель – стать лидером в области розничной торговли продуктов питания и непродовольственных товаров первой необходимости. Главным способом достижения обозначенной цели является постоянное увеличение числа торговых точек по всей стране с поглощением мелких павильонов, ларьков, рынков. В связи с этим существует постоянная потребность в притоке трудовых ресурсов, однако потенциальные работники (молодежь) не спешат выбирать торговые точки данного ритейлера в качестве места работы по причине негативного имиджа компании. Ходят слухи, что руководство магазинов (администраторы) неуважительно относится к рядовому персоналу, оказывает на него моральное давление. Система штрафов за малейшие провинности, ненормированный рабочий день (порой приходится работать сверх смены бесплатно) обуславливают дефицит кадров в компании, особенно кассиров и продавцов. Потребность в таких сотрудниках достигает 80%, что даже выше, чем в среднем по отрасли.

Таким образом, перед службой персонала стоят задачи: обеспечить постоянный приток рядового персонала и обратить внимание высшего руководства на основную причину текучести кадров – неэффективный стиль управления руководителей среднего звена.

Задание.

Что делать в данной ситуации?

Задание 3

Ситуация. Наша строительная компания, вышла на рынок не давно (1 год назад). За это время мы хорошо себя проявили, что помогло нам выйти на новый уровень и выиграть тендер на много обещающий проект по застройке детскими площадками типа «Теремок» и «Кошкин Дом». Наша компания никогда не сталкивалась с таким большим фронтом работ, поэтому появилась необходимость в большом найме сотрудников.

Задание. Что должна выбрать наша компания: обратиться в агентство по подбору персонала или нанять на временную работу рекрутера?

Задание 4.

Ситуация: Вам, как специалисту по подбору кадров, необходимо найти человека в возрасте от 20 до 30 лет со знанием английского языка и профессиональными навыками, полученными в процессе предыдущего 2-х летнего опыта работы. Ваши действия? Дайте аргументированный ответ.

Задание 5. Вы директор по персоналу крупного холдинга. Один из учредителей холдинга рекомендует взять на управляющую должность своего племянника – выпускника вуза без опыта работы. Ваши действия. Должен ли обладать директор по персоналу правом "вето" на прием? Ответ аргументируйте.

Задание 6. Вы осуществляете набор новых сотрудников в компанию. Вам представили резюме кандидатов с рекомендациями. Как Вы будете осуществлять процесс проверки рекомендаций?

Задание 7. Разработайте перечень компетенций и определите уровень важности этих компетенций для различных видов работы, например: квалифицированных специалистов, менеджеров среднего звена, квалифицированных рабочих.

Задание 8. Руководители подразделений производственной компании поставили задачу службе персонала: нанять новых сотрудников - экономиста, конструктора и нескольких штамповщиков. Работники были подобраны и приняты на должности. Через некоторое время выяснилось, что высшее руководство планирует установить оборудование, которое заменит неквалифицированный труд, а также приобрести специальные программы для увеличения

скорости и эффективности работы конструкторов и экономистов. Однако в результате нововведений принятые сотрудники окажутся ненужными.

Что делать, чтобы избежать подобных ситуаций в будущем?

Задание 9. Представьте, что вы работаете в компании, по оказанию консалтинговых услуг, несколько лет менеджером по подбору персонала. Однако недавно ваш непосредственный руководитель уволился по семейным обстоятельствам (необходим был уход за женой после операции за границей) и он не успел подобрать человека себе на замену. Новый генеральный директор компании поставил вам задачу - найти себе начальника.

С чего следует начать?

Задание 10. Российское представительство крупной международной компании. Входит в Топ-10 на международном рынке (сегмент достаточно узкий), имеет производство за рубежом, осуществляет продажи в России через разветвленную дилерскую сеть. В компанию пришел новый генеральный директор, стиль руководства которого коренным образом отличается от стиля его предшественника. Если раньше указания спускались «сверху», нужно было проходить затяжные многоуровневые согласования и работу выполнять в точном соответствии с решениями начальства, то теперь следует обозначать проблему, предлагать пути ее преодоления и приступать к действиям.

Новый руководитель, экспат, (Экспат-человек с гражданством одной страны и работающий по контракту в другой стране.) не удовлетворен результатами и стилем работы персонала «По каждому мелкому вопросу ходят ко мне и спрашивают, как поступить, решений не принимают, предложений не выдвигают. Одним словом - болото». Многочисленные согласования, к которым привыкли за несколько лет работы с прежним руководителем, приводили к тому, что поставленные задачи либо решались с большим опозданием, либо о них окончательно забывали. Работа с дилерами, требующая оперативности, сводилась на нет, вследствие чего существенно снизились объемы продаж. Сотрудники, наблюдающие за действиями непосредственных начальников, окончательно потеряли интерес к своим обязанностям. Об инициативе не могло быть и речи. Служба маркетинга фактически перестала выполнять свои функции (изучение, анализ рынка) и не давала рекомендаций по формированию рекламной политики и поддержке продаж. Блеклая невыразительная реклама, слабая подготовка продавцов в салонах дилеров - все это повлекло потерю известности продукции на российском рынке.

Прежний руководитель был отозван с должности до окончания срока контракта. Сложившаяся ситуация не могла устроить пришедшего ему на смену динамичного активного управленца, которому было необходимо провести преобразования в кадровом составе так, чтобы не парализовать окончательно функционирование представительства.

Итак, проблема - результатом старого стиля работы стало снижение объемов продаж в России; задача - сменить топов на эффективных менеджеров, сохранить хорошо работающих сотрудников; сложности - избежать «революционных перемен», при этом обеспечить качественную повседневную деятельность и не допустить возникновения в коллективе излишней напряженности.

Уже после завершения проекта генеральный директор сказал; «Я в первый же день понял, что менять нужно всех, но я также осознавал, что не могу уволить всех заместителей сразу». Вариантов решения было немного:

1 Объявить о предстоящей смене части руководителей, провести оценку персонала зарекомендовавшими себя методиками, начать подготовку кадрового резерва, поместить объявления о вакансиях на рабочих сайтах и подобрать новых менеджеров. Плюс решения - высокая скорость изменений. Минусы - нервозность в коллективе, возможность утеки информации к конкурентам, непредсказуемость поведения топов, если они почувствуют, что под ними «закачалось кресло», вероятность ухода значительной части сотрудников, в том числе ценных, перспективных и работоспособных.

2 Не разглашать информацию о грядущих преобразованиях, «прощупать» рынок кандидатов и плавно перейти к смене неэффективных управленцев. Плюсы - спокойствие в

коллективе, появление времени для плановой подготовки замены топам из числа работающих в представительстве сотрудников или поиска внешних кандидатов, конфиденциальность. Минусы - неопределенно длительное время на реализацию преобразований, вероятность саботажа создания кадрового резерва, неутешительные финансовые показатели в течение всего периода изменений.

Задание.

Как сохранить работоспособную часть коллектива и заменить остальных, генеральный директор принял самостоятельно, без участия консультантов?

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература.

1.Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450178>

6.2. Дополнительная литература

1.Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450207>

2.Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458>

3. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
<p>Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)</p>	<p>Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова</p>	<p>https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ</p>
<p>Электронная библиотека учебников</p>	<p>На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.</p>	<p>http://studentam.net 100% доступ</p>
<p>Cyberleninka</p>	<p>Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.</p>	<p>http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ</p>
<p>Единое окно доступа к образовательным ресурсам</p> <p>Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии</p>	<p>Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования</p> <p>Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.</p>	<p>http://window.edu.ru/library 100% доступ</p> <p>http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ</p>

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит**» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программой учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время передать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. Microsoft Office

9.3. Информационные справочные системы

Обучающиеся по программе Управление персоналом в университете имеют доступ к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочникам:

№.№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов,	http://biblioclub.ru/ 100% доступ

		средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.

10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит** в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки «**38.03.03 Управление персоналом**» используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит**» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит**» предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит**» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, тестирование, вебинар, видеофильм, презентация, форум и др.).

В рамках учебной дисциплины «**Кадровый консалтинг и аудит**» предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.


Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова


«15» мая 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
РЕКРУТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

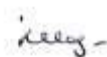
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «**Рекрутинговые технологии**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе высшего образования «**Управление персоналом**».

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: д.и.н., профессора М.В. Виниченко

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент



И.Г.Шадская

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета управления
д-р соц. наук, профессор



Д.К. Танатова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

Проректор по учебной работе, зав.кафедрой экономики ЧУ ВО "Московская гуманитарно-техническая академия", кандидат экон. наук, доцент



Д.М. Новикова

(подпись)

И.о. заведующего кафедрой менеджмента и административного управления РГСУ, кандидат филос. наук, доцент



М.С. Козырев

(подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	5
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	6
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	9
3. Содержание учебной дисциплины.....	10
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения.....	10
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения.....	13
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине.....	15
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине.....	43
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине.....	43
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	43
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	49
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	51
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	60
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.....	61
6.1. Основная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.2. Дополнительная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	61
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	62
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	64
9.1. Информационные технологии.....	64
9.2. Программное обеспечение.....	64
9.3. Информационные справочные системы.....	64
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	66
11. Образовательные технологии.....	66
Лист регистрации изменений.....	67

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний и практических навыков в проектировании процессов и процедур найма персонала и рекрутинговых технологий, в области рекрутмента как современного подхода к найму персонала, в особенностях современных рекрутинговых технологиях, в оценке соискателей при найме и эффективности персонала, в проектировании комплекса мероприятий в сфере найма и рекрутинга персонала; привитие студентам организационно-управленческих, экономических, информационно-аналитических, социально-психологических, проектных навыков, с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) по найму, оценки, аудиту, контроллингу и учету персонала.

Задачи учебной дисциплины:

В результате изучения курса выпускник должен решать следующие профессиональные задачи (в сфере организационно-управленческой, экономической, информационно-аналитической; социально-психологической; проектной деятельности):

1. Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации;

2. Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

3. Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

4. Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

5. Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

6. Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

7. Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

8. Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

9. Обладать знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)

10. Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

11. Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

12. Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

13. Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

14. Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

15. Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

16. Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом

17. Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.

Учебная дисциплина «**Рекрутинговые технологии**» реализуется в **вариативной** части основной профессиональной образовательной программы «**Управление персоналом**» по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат)** очной и заочной форм обучения.

Изучение учебной дисциплины «**Рекрутинговые технологии**» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «Управление персоналом организации», «Социально-психологические основы управления персоналом», «Правовые основы профессиональной деятельности»

Изучение учебной дисциплины «**Рекрутинговые технологии**» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: «Технологии управления персоналом».

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных** компетенций: ОПК-5, 6, 7; ПК-1, 2, 3, 7, 10, 14, 17, 19, 20, 23, 26, 31, 34, 35, 36 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «**Управление персоналом**» по направлению подготовки «**38.03.03 Управление персоналом (бакалавриат)**».

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-5	Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: основы научных исследований
		Уметь: проводить научные исследования в контексте целей и задач своей организации
		Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации
ОПК-6	Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знать: основы культуры мышления, основы экономического анализа информации
		Уметь: обобщать и проводить экономический анализ информации, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
		Владеть: навыками к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения
ОПК-7	Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
		Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми
		Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ПК-1	Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом
		Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного работника
ПК-2	Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала

	привлечения персонала и умением применять их на практике	Уметь: осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме
ПК-7	Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала
ПК-10	Обладать знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Знать: Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала Уметь: разрабатывать и применять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала Владеть: навыками приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и оформления сопровождающей документации
ПК-14	Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Знать: содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), разрабатывать и обосновывать мероприятия по их улучшению Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-17	Обладать знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции	Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о подразделениях

	подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	
ПК-19	Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-20	Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знать: основы профессионального развития персонала Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала
ПК-23	Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации Уметь: организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации Владеть: методами исследований удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-26	Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала Уметь: проводить аудит и контроллинг персонала Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал
ПК-31	Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Знать: основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) Уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива Владеть: навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)
ПК-34	Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и	Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода) Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования Владеть: методами построения функциональных и

	организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации
ПК-35	Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом Уметь: использовать инновации в сфере управления персоналом Владеть: способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом
ПК-36	Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоёмкость учебной дисциплины составляет 24 зачетные единицы.

Очное обучение

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7	8	
Аудиторные учебные занятия, всего	182	64	64	28	26	
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	54	16	16	14	8	
Учебные занятия семинарского типа	128	48	48	14	18	
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	646	224	224	116	82	
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	297	104	104	54	35	
Выполнение практических заданий	301	104	104	54	39	
Рубежный текущий контроль	48	16	16	8	8	
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	36	диф. зач	диф. зач	диф. зач	экзамен	36
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	24	8	8	4	4	

Заочное обучение

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7	8	9
Аудиторные учебные занятия, всего	44	6	6	12	8	12
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	16	2	2	4	4	4
Учебные занятия семинарского типа	28	4	4	8	4	8
Лабораторные занятия	0	0	0	0	0	0
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	799	30	242	272	132	123
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	369	14	112	126	60	57
Выполнение практических заданий	382	14	116	130	64	58
Рубежный текущий контроль	48	2	14	16	8	8
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	21		д.зач 4	д.зач 4	д.зач 4	экзамен 9
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	24	1	7	8	4	4

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 864 часа

Объем самостоятельной работы – 646 часов.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
Модуль 1 Рекрутмент как современный подход к найму персонала (семестр 5)						
Раздел 1.1 Рекрутмент, как коммерческая технология работы с персоналом	36	28	8	2	6	0

Раздел 1.2 Поиск и отбор кандидатов	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.3 Пути повышения эффективности отбора персонала	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.4 Современные способы найма персонала	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.5 Современные техники в рекрутменте	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.6 Пути повышения эффективности системы найма персонала	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.7 Управления человеческими ресурсами	36	28	8	2	6	0
Раздел 1.8 Рекрутмент как часть стратегии управления человеческими ресурсами в организации	36	28	8	2	6	0
Общий объем, часов	288	224	64	16	48	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 2 Современные рекрутинговые технологии (семестр 6)						
Раздел 2.1 Методы и процедуры рекрутинга.	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.2 Профессиональный психологический отбор персонала	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.3 Массовый подбор персонала как социальная технология	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.4 Хедхантинг: принципы и технологии	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.5 Подбор высококвалифицированного персонала	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.6 Использование информационных технологий в подборе персонала	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.7 Лизинг персонала как новая кадровая технология	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.8 Прогрессивные технологии автоматизации рекрутмента, поиска и управления потоком кандидатов	36	28	8	2	6	0
Общий объем, часов	288	224	64	16	48	0

Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 3 Оценка соискателей при найме и эффективность персонала (семестр 7)						
Раздел 3.1 Перспективные методы оценки соискателей при приеме на работу	36	30	6	4	2	0
Раздел 3.2 Нестандартные методы оценки персонала при приеме на работу	36	28	8	4	4	0
Раздел 3.3 Технологии оценки результативности персонала в системе управления персоналом	36	28	8	4	4	0
Раздел 3.4 Служба управления персоналом организации и оценка эффективности управления персоналом	36	30	6	2	4	0
Общий объем, часов	144	116	28	14	14	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 4 Проектирование в сфере найма и рекрутинга персонала (семестр 8)						
Раздел 4.1 Реализация проектного подхода	36	30	6	2	4	0
Раздел 4.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	36	30	6	2	4	0
Раздел 4.3 Проектный рекрутинг	36	30	6	2	4	0
Раздел 4.4 Проведение исследований в области управления персоналом и защита полученных научных результатов	36	28	8	2	6	0
Общий объем, часов	144	118	26	8	18	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 864 часа,

Объем самостоятельной работы – 799 часов

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
Модуль 1 (семестр 5)						
Раздел 1.1 Рекрутмент, как коммерческая технология работы с персоналом	36	30	6	2	4	0
Общий объем, часов	36	30	6	2	4	0
Форма промежуточной аттестации						
Модуль 2 (семестр 6)						
Раздел 2.1 Поиск и отбор кандидатов	36	34	2	2	0	0
Раздел 2.2 Пути повышения эффективности отбора персонала	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.3 Современные способы найма персонала	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.4 Современные техники в рекрутменте	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.5 Пути повышения эффективности системы найма персонала	36	36	0	0	0	0
Раздел 2.6 Управления человеческими ресурсами	36	34	2	0	2	0
Раздел 2.7 Рекрутмент как часть стратегии управления человеческими ресурсами в организации	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	252	246	6	2	4	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 3 (семестр 7)						

Раздел 3.1 Методы и процедуры рекрутинга.	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.2 Профессиональный психологический отбор персонала	36	34	2	2	0	0
Раздел 3.3 Массовый подбор персонала как социальная технология	36	36	0	0	0	0
Раздел 3.4 Хедхантинг: принципы и технологии	36	36	0	0	0	0
Раздел 3.5 Подбор высококвалифицированного персонала	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.6 Использование информационных технологий в подборе персонала	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.7 Лизинг персонала как новая кадровая технология	36	34	2	0	2	0
Раздел 3.8 Прогрессивные технологии автоматизации рекрутмента, поиска и управления потоком кандидатов	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	288	276	12	4	8	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 4 (семестр 8)						
Раздел 4.1 Перспективные методы оценки соискателей при приеме на работу	36	34	2	2	0	0
Раздел 4.2 Нестандартные методы оценки персонала при приеме на работу	36	34	2	2	0	0
Раздел 4.3 Технологии оценки результативности персонала в системе управления персоналом	36	34	2	0	2	0
Раздел 4.4 Служба управления персоналом организации и оценка эффективности управления персоналом	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	144	136	8	4	4	0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет					
Модуль 5 (семестр 9)						

Раздел 5.1 Реализация проектного подхода	36	32	4	2	2	0
Раздел 5.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	36	32	4	2	2	0
Раздел 5.3 Проектный рекрутинг	36	34	2	0	2	0
Раздел 5.4 Проведение исследований в области управления персоналом и защита полученных научных результатов	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	144	132	12	4	8	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине по очной форме обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 Рекрутмент как современный подход к найму персонала (семестр 5)								
Раздел 1.1 Рекрутмент, как коммерческая технология работы с персоналом	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.2 Поиск и отбор кандидатов	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 1.3 Пути повышения эффективности отбора персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.4 Современные способы найма персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.5 Современные техники в рекрутменте	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.6 Пути повышения эффективности системы найма персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.7 Управления человеческими ресурсами	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.8 Рекрутмент как часть стратегии управления человеческими ресурсами в организации	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	224	104		104		16		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 2 Современные рекрутинговые технологии (семестр 6)								
Раздел 2.1 Методы и процедуры рекрутинга.	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 2.2 Профессиональный психологический отбор персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.3 Массовый подбор персонала как социальная технология	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.4 Хедхантинг: принципы и технологии	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.5 Подбор высококвалифицирован ного персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.6 Использование информационных технологий в подборе персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.7 Лизинг персонала как новая кадровая технология	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.8 Прогрессивные технологии автоматизации рекрутмента, поиска и управления потоком кандидатов	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	224	104		104		16		0
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 3 Оценка соискателей при найме и эффективность персонала (семестр 7)								

Раздел 3.1 Перспективные методы оценки соискателей при приеме на работу	30	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.2 Нестандартные методы оценки персонала при приеме на работу	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.3 Технологии оценки результативности персонала в системе управления персоналом	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.4 Служба управления персоналом организации и оценка эффективности управления персоналом	30	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	116	54		54		8		0
Форма промежуточной аттестации		дифференцированный зачет						
Модуль 4 Проектирование в сфере найма и рекрутинга персонала (семестр 8)								
Раздел 4.1 Реализация проектного подхода	30	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 4.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	30	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 4.3 Проектный рекрутинг	30	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 4.4 Проведение исследований в области управления персоналом и защита полученных научных результатов	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9

Общий объем, часов	118	35		39		8		36
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине по заочной форме обучения

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 5)								
Раздел 1.1 Рекрутмент, как коммерческая технология работы с персоналом	30	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	30	14		14		2		0
Форма промежуточной аттестации								
Модуль 2 (семестр 6)								
Раздел 2.1 Поиск и отбор кандидатов	34	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.2 Пути повышения эффективности отбора персонала	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 2.3 Современные способы найма персонала	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 2.4 Современные техники в рекрутменте	36	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.5 Пути повышения эффективности системы найма персонала	36	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.6 Управления человеческими ресурсами	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.7 Рекрутмент как часть стратегии управления человеческими ресурсами в организации	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	Кейс-задание	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	246	112		116		14		4
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 3 (семестр 7)								
Раздел 3.1 Методы и процедуры рекрутинга.	34	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.2 Профессиональный психологический отбор персонала	34	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.3 Массовый подбор персонала как социальная технология	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 3.4 Хедхантинг: принципы и технологии	36	17	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	17	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 3.5 Подбор высококвалифицированного персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.6 Использование информационных технологий в подборе персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.7 Лизинг персонала как новая кадровая технология	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 3.8 Прогрессивные технологии автоматизации рекрутмента, поиска и управления потоком кандидатов	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	276	126		130		16		4
Форма промежуточной аттестации	дифференцированный зачет							
Модуль 4 (семестр 8)								
Раздел 4.1 Перспективные методы оценки соискателей при приеме на работу	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 4.2 Нестандартные методы оценки персонала при приеме на работу	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 4.3 Технологии оценки результативности персонала в системе управления персоналом	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 4.4 Служба управления персоналом организации и оценка эффективности управления персоналом	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	136	60		64		8		4

Форма промежуточной аттестации		дифференцированный зачет						
Модуль 5 (семестр 9)								
Раздел 5.1 Реализация проектного подхода	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 5.2 Характеристика научного исследования в области управления персоналом	32	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	14	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 5.3 Проектный рекрутинг	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 5.4 Проведение исследований в области управления персоналом и защита полученных научных результатов	34	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	эссе	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	3
Общий объем, часов	132	57		58		8		9
Форма промежуточной аттестации		экзамен						

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)

Модуль 1. Рекрутмент как современный подход к найму персонала

Раздел 1.1 Рекрутмент, как коммерческая технология работы с персоналом.

Цель: рассмотреть основы рекрутмента, как технологии работы с персоналом организаций; изучить бизнес-процессы, отвечающие за поиск и подбор персонала; научить процедурам поиска персонала по заданным параметрам для коллективной работы над проектами, научить использовать современные информационные технологии отбора и подбора персонала в т.ч. интернет-ресурсы всех уровней во всех областях экономики.

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность и содержание рекрутмента. Социально-психологические аспекты принятия управленческих решений рекрутмента. Основы поиска персонала, побора, отбора, найма, привлечения по заданным параметрам. Основы подбора персонала на вакантные места квалифицированных специалистов, менеджеров среднего звена, квалифицированных рабочих. Классификация рекрутмента. Теория оптимизации «качество/затраты» рекрутмента. Вакансии по типам работ. Резюме соискателя. Кандидат на вакантную должность. Профили кандидатов. Онлайн-рекрутмент.

Вопросы для самоподготовки:

1. Ситуационные требования к личностным данным кандидата на вакантную должность.
2. Сайты трудоустройств.
3. Проблема поиска персонала, побора, отбора, найма, привлечения по заданным параметрам.
4. Ситуационные модели оптимизации «качество/затраты» рекрутмента.
5. Размещение резюме, актуализация, ответственность за достоверность резюме.
6. Моральные нормы и ценности, стереотипы поведения, традиции и ритуалы, определенное отношение к деятельности в области рекрутмента.
7. Методы поиска работников с помощью интернет-ресурсов.
8. Социальная роль рекрутера.
9. Эффективный поиск. Нормы, правила, законодательная база.
10. Условия трудоустройства на вакантную должность.
11. Социальная ответственность рекрутмента. Ограничения личной эффективности и типичные ошибки.
12. Классификация сайтов трудоустройств.
13. Классификация рекрутмента.
14. Классификацию по уровню позиции.
15. Классификация по типу оплаты.
16. Классификация по типу применяемых технологий.
17. Классификация по отношению к заказчику.
18. Качество онлайн-рекрутмента.
19. Принципы, методы и технологии поиска персонала.
20. Влияние западных технологий рекрутмента на российскую действительность.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.1

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.1:

1. Кейс «Составление резюме».
2. Кейс «Анализ резюме, проведение дискуссии».
3. Кейс «Классификация рекрутмента по уровню позиций, по типу оплаты, по типу применяемой технологии и по отношению к организации-заказчику».
4. Кейс «анализ источников подбора персонала и определение, какой источник подбора персонала наиболее эффективен».
5. Кейс «Правом "вето" на прием».
6. Кейс «Процесс проверки рекомендаций».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.1: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 1.2. Поиск и отбор кандидатов.

Цель: рассмотреть основы и закономерности процесса рекрутмента, поиска и отбора кандидатов.

Перечень изучаемых элементов содержания: Процесс рекрутмента. Основные процессы. Внутренний клиент: получение заказа. Поиск кандидатов. Собственная база данных. Объявление в печатных и электронных СМИ. Поиск в Интернете. Прямой поиск. Взаимодействия с кадровыми агентствами. Посещение конференций и выставок как инструмент поиска кандидатов. Работа с вузами. Отбор кандидатов. Показатели и

критерии отбора кандидатов. Отбор кандидатов. Анализ резюме. Отбор кандидатов. Телефонное интервью. Отбор кандидатов. Личное интервью.

Вопросы для самоподготовки:

1. Исторический анализ развития рекрутмента за рубежом.
2. Структура рекрутинговых компаний.
3. Траектория развития спроса и предложения на рынке труда.
4. Методы работы рекрутера при работе с кандидатами на вакантную должность.
5. Подходы к описанию и пониманию масс-рекрутмента.
6. Формирование спроса и предложений на рынке труда.
7. Основные причины дисбаланса спроса и предложений на рынке труда
8. Соотношение морали и норм поведения рекрутера в рыночных условиях.
9. Моделирование кривой спроса и предложений на рынке труда.
10. Соотношение цена/качество предоставляемых услуг агентствами по рекрутменту.
11. Терминология и основные понятия рекрутмента.
12. Социально-этнические группы в рекрутменте.
13. Рекрутинговый рынок 80-90-х гг.
14. Западные и отечественные направления развития рекрутмента.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.2

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.2

1. Кейс «Интервью на вакансию: менеджер по продажам продукта».
2. Кейс «Интервью на вакансию: руководитель службы внутреннего контроля и аудита».
3. Кейс «5 вопросов для проведения личного интервью по заданным темам».
4. Кейс «План телефонного интервью рекрутера с кандидатом».
5. Кейс «Работа с возражениями».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.2: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 1.3. Пути повышения эффективности отбора персонала.

Цель: рассмотреть основы отбора персонала, проанализировать программы и процедуры отбора персонала, изучить основные методы отбора персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: Основы отбора персонала. Роль, значение и основные цели отбора при найме. Профиль требований к будущему работнику. Современные принципы отбора кадров. Характерные ошибки организации отбора. Основные критерии отбора. Ступенчатая система отбора. Программы и процедуры отбора персонала. Разработка и внедрение инновационных программ и процедур отбора персонала. Предварительная отборочная беседа. Заполнение бланка заявления и анкеты претендента на должность. Беседа по найму (собеседование). Принятие решения о приеме. Методы отбора. Отбор на рабочих местах. Отбор по повышенным требованиям к селекции кандидатов с помощью объективных методов.

Вопросы для самоподготовки:

1. Основные ошибки организации отбора.
2. Предварительная отборочная беседа: сущность, содержание.
3. Задачи рекрутмента в современных условиях.

4. Профиль требований к будущему работнику.
5. Основные критерии отбора.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.3

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 1.3:

1. Найм персонала: понятие и сущность.
 2. Найм персонала в России и за рубежом.
 3. Характеристика основных этапов процесса найма персонала.
 4. Состояние и перспективы развития найма персонала в России.
 5. Профессионально-этический кодекс консультантов по найму персонала.
 6. Рекрутинговые агентства как субъект рынка труда.
 7. Сравнительный анализ технологий работы кадровых, рекрутинговых агентств и государственных служб занятости.
 8. Классификация источников найма персонала.
 9. Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама».
 10. Найм в категориях маркетинга: «продукт», «рынок», «цена», «спрос».
 11. Методы оценки потребности в кандидате.
 12. Сравнительный анализ источников найма сотрудников.
 13. Активный поисковый сценарий кандидата на вакантную должность.
 14. Маркетинговый подход к решению задач отбора персонала в организации.
 15. Источники и пути покрытия потребности в персонале, их выбор в зависимости от ситуации на рынке труда.
 16. Основные методы определения количественной потребности в персонале.
 17. Сценарий подготовки к телефонному интервью.
 18. Подготовка кандидата к первому интервью.
 19. Подготовка рекрутера к первому интервью.
- Вторая тема
20. Особенности составления отчета рекрутера о первом интервью.
 21. Сценарий подготовки кандидата ко второму интервью.
 22. Сценарий подготовки менеджера ко второму интервью с кандидатом на вакантную должность.
 23. Работа с заявкой на подбор: прояснение требований к вакантной должности.
 24. Составление объявлений о вакансии.
 25. Определение источников поиска потенциальных кандидатов.
 26. Анализ резюме.
 27. Структура интервью: правила построения. Примерные вопросы для интервью.
 28. Ведение записей во время интервью.
 29. Оценка полученной информации от кандидата.
 30. Дезинформация интервьюера кандидатом.
 31. Типичные ошибки интервьюера.
 32. Психологическая наблюдательность как профессионально значимая компетенция рекрутера.
 33. Невербальное поведение кандидата во время собеседования.
 34. Невербальное поведение интервьюера в процессе интервью.
 35. Оценка сильных сторон личности и свойств, нуждающихся в развитии. Сбор рекомендаций.
 36. Обратная связь кандидату.
 37. Особенности человеческого восприятия. Барьеры и фильтры восприятия и их влияние на оценку поведения партнера по общению.

38. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.3: форма рубежного контроля –
ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 1.4. Современные способы найма персонала.

Цель: раскрыть определение потребности в кадрах и сформулировать требования к персоналу, изучить способы поиска и привлечения персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: Определение потребности в кадрах и формулирование требований к персоналу. Общий анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах. Модель рабочего места. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации. Правила определения требований к кандидатам на должность руководителей. Способы поиска и привлечения персонала. Активные методы найма кадров. Вербовка персонала. Метод прямого поиска - Headhunting или "охота за головами". Повторный, или вторичный найм. Архив организации как источник покрытия вакансий. "СисРазделобязательного найма". "Групповой пожизненный найм". Организация конкурсов на замещение вакантных должностей. Поиск необходимых сотрудников с помощью СМИ и Интернета. Способы специфического привлечения персонала. Лизинг персонала. Аутстаффинг. Аутсорсинг. Временный найм. "СисРазделарбайто" (наем на короткий период времени на подсобные работы). Найм частично занятых.

Вопросы для самоподготовки:

1. Определение потребности в кадрах и формулирование требований к персоналу.
2. Анализ потребности (настоящей и будущей) в кадрах.
3. Модель рабочего места.
4. Разработка и внедрение требований к должностям с учетом опережающего развития организации.
5. Основные правила определения требований к кандидатам на должность руководителей.
6. Способы привлечения персонала.
7. Активные методы найма кадров.
8. Вербовка персонала.
9. Метод прямого поиска - Headhunting или "охота за головами".
10. Повторный, или вторичный найм.
11. Архив организации как источник покрытия вакансий.
12. "СисРазделобязательного найма".
13. "Групповой пожизненный найм".
14. Организация конкурсов на замещение вакантных должностей.
15. Поиск необходимых сотрудников с помощью СМИ и Интернета.
16. Способы специфического привлечения персонала.
17. Лизинг персонала.
18. Аутстаффинг.
19. Аутсорсинг.
20. Временный найм.
21. "СисРазделарбайто" (наем на короткий период времени на подсобные работы).
22. Найм частично занятых.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.4

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.4:

1. Кейс «Обеспечение более высокой точности отбора претендентов».
2. Кейс «Соответствуют ли особенности личности кандидата возможностям компании?»
3. Кейс «Проблема найма бывшего сотрудника».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.4: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 1.5. Современные техники в рекрутменте

Цель: Раскрыть современные инструменты отбора и оценки при отборе кандидатов.

Перечень изучаемых элементов содержания: Современные инструменты отбора. Специфика удаленного поиска и отбора кандидата. Инструменты оценки при отборе кандидатов. Технологические особенности массового (проектного) рекрутмента. Презентация кандидата внутреннему клиенту. Проверка рекомендаций. Ловушки для кандидата и рекрутера. Контрпредложение. Предложение о работе. Технология отказов кандидатам. Типичные ошибки, которые делают рекрутеры.

Вопросы для самоподготовки:

1. Правила проверки рекомендаций.
2. Инструменты оценки при отборе кандидатов: основные преимущества и недостатки.
3. Проблемы найма персонала.
4. Проверка рекомендаций.
5. Техника отказов кандидатам.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.5

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.5:

1. Кейс «Вопросы кандидату после интервью с линейным руководителем».
2. Кейс «Разговор с рекомендателем».
3. Кейс «Решение о приостановлении найма».
4. Кейс «План действий подготовки линейного руководителя к интервью с кандидатом».
5. Кейс «План действий подготовки кандидата к интервью с линейным руководителем».
6. Кейс «Формы для получения обратной связи от кандидата».
7. Кейс «Формы для получения обратной связи от линейного руководителя».
8. Кейс «Форма проверки рекомендаций».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.5: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 1.6. Пути повышения эффективности системы найма персонала.

Цель: Раскрыть современные тенденции найма персонала, оценки систем найма персонала и пути совершенствования системы найма персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: Основы найма персонала. Сущность и содержание найма персонала. Источники и проблемы найма персонала. Оценка используемых систем найма персонала. Организация отбора кандидатов на вакантную должность. Тестирование кандидатов на вакантную должность и прием на работу. Пути совершенствования системы найма. Проблемы найма квалифицированного персонала. Мероприятия по совершенствованию найма. Пути решения проблем поиска и привлечения кандидатов. Оценка эффективности системы найма персонала.

Вопросы для самоподготовки:

6. Сотрудничество с кадровыми агентствами.
7. Источники найма персонала.
8. Проблемы найма персонала.
9. Как правильно построить взаимодействие между заказчиком и исполнителем.
10. Договорные отношения; постановка задачи и консультирование.
11. Совместное обсуждение актуальных профессиональных тем и решение существующих проблем в сфере рекрутмента.
12. Профессиональное совершенствование рекрутинговых и кадровых компаний, оказание им профессиональной и информационной поддержки.
13. Тестирование кандидатов на вакантную должность и прием на работу.
14. Повышение уровня информированности и доверия к рынку внешнего рекрутмента как среди работодателей, так и среди соискателей.
15. Представление рынка рекрутмента на федеральном уровне.
16. Повышение уровня профессионализма рекрутеров в области оказываемых услуг по подбору персонала для организаций.
17. Профессиональный стандарт специалиста по рекрутменту

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.6

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.6:

1. Кейс «Портрет «идеального кандидата»»
2. Кейс «Десять самых главных причин аутсорсинга».
3. Кейс «Лизинг персонала».
4. Кейс «Контакты с родственными организациями с целью осуществления обмена сотрудниками».
5. Кейс «Преимущества и недостатки внешних и внутренних источников найма персонала».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.6: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 1.7. Управление человеческими ресурсами.

Цель: рассмотреть основы сущности, оценки и эффективности системы управления человеческими ресурсами.

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность концепции управления человеческими ресурсами. Оценка человеческих ресурсов организации. Эффективность системы управления человеческими ресурсами.

Вопросы для самоподготовки:

1. Основная теоретическая посылка концепции человеческих ресурсов.
2. Основные подходы, на которые опирается управление человеческими ресурсами.

3. Основные черты управления человеческими ресурсами на современном этапе.
4. Этапы и методы проведения оценки человеческих ресурсов.
5. Управление по целям.
6. Проблемы оценки человеческих ресурсов и их преодоление.
7. Проведение оценочного собеседования (интервью).
8. Юридические и эстетические аспекты оценки человеческих ресурсов.
9. Применение концепции трудового потенциала к управлению человеческими ресурсами.
10. Мобильность и стабильность человеческих ресурсов.
11. Оценка и диагностика эффективности системы управления человеческими ресурсами.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.7

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.7:

1. Кейс «Деловая игра «вступление в должность начальника цеха».
2. Кейс «Шкала оценок для сотрудников магазина, осуществляющих контроль за товарами и продажами».
3. Кейс «Тенденции «эффекта контраста».
4. Кейс «Тенденции «ошибки первого впечатления».
5. Кейс «Тенденции «Эффект одного промаха или достижения».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.7: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 1.8. Рекрутмент как часть стратегии управления человеческими ресурсами в организации.

Цель: рассмотреть теоретические основы развития службы персонала в организации; провести сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта деятельности службы по работе с персоналом; выявить средства повышения эффективности процесса рекрутмента.

Перечень изучаемых элементов содержания: Теоретические основы развития службы персонала в организации. Стратегический подход к управлению персоналом. Сущность и содержание технологии рекрутмента (подбора персонала). Сравнительный анализ отечественного и зарубежного опыта деятельности службы по работе с персоналом. Препятствия и сложности, снижающие эффективность деятельности службы персонала организации в России. Исследование зарубежного опыта практики HR службы (службы персонала). Средства повышения эффективности процесса рекрутмента. Основные рекомендации по решению проблем, возникающих при работе HR службы. Инновационный характер электронного рекрутмента .

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 1.8

Форма практического задания: кейс-задания.

Примерное название кейс-заданий к разделу 1.8:

1. Кейс «План интервью для сотрудников кадровых агентств».
2. Кейс «Плана интервью для специалистов службы персонала».

3. Кейс «Сравнение между традиционным и электронным рекрутментом по показателям время, стоимость, качество.
4. Кейс «Перегреве» рынка труда»

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.8: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Модуль 2 Современные рекрутинговые технологии

Раздел 2.1. Методы и процедуры рекрутинга.

Цель: рассмотреть методы и процедуры рекрутинга, привить навыки бюджетирования рекрутинга, планирования найма, утверждения кадровой политики по найму и правил организации работ по найму персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: Основные этапы планирования персонала. Дискриминация претендентов. Гарантии рекрутинга. Ключевые требования на вакансию. Детализация плана процедуры найма. Количественные, качественные характеристики найма. Планирование перечня вопросов и использование разработанных и утвержденных методологий рекрутинга.

Вопросы для самоподготовки:

1. Психология дискриминации.
2. Потери персонала.
3. Внешний и внутренний рынок труда.
4. Сколько можно потратить на рекрутинг?
5. Календарный план и прогнозирование найма персонала
6. Условий найма.
7. Описание вакансий. Методы описаний вакансий.
8. Методичность и планирование – составляющие одного процесса.
9. Понятие допустимой свободы выбора методов рекрутинга.
10. Работа с объявлениями.
11. Решение первоначального отбора.
12. Рутинный труд. Методология отбора на рутинные операции.
13. Методы регулирования найма.
14. Должностные инструкции. Актуализация должностных инструкций.
15. Формирование отчетной документации по найму персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.1

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.1:

1. Психология дискриминации.
2. Потери персонала.
3. Внешний и внутренний рынок труда.
4. Затраты на рекрутинг.
5. Календарный план и прогнозирование найма персонала
6. Основные условия найма.
7. Описание вакансий. Методы описаний вакансий.
8. Методичность и планирование – составляющие одного процесса.
9. Понятие допустимой свободы выбора методов рекрутинга.
10. Работа с объявлениями.
11. Решение первоначального отбора.
12. Методология отбора на рутинные операции.

13. Методы регулирования найма.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.1: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 2.2 Профессиональный психологический отбор персонала.

Цель: рассмотреть основы и закономерности психологического отбора, привить навыки проведения профессионального отбора персонала, нацеленного на определенный конечный результат трудового коллектива.

Перечень изучаемых элементов содержания: Роль и место профессионального психологического отбора в современном обществе. Технология профессионального психологического отбора. Теоретические основы профессионального психологического отбора.

Вопросы для самоподготовки:

1. Общее понятие о профессиональном психологическом отборе
2. Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора
3. Психология способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора
4. Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора
5. Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора
6. Технология выявления профессионально важных качеств
7. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора
8. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.2

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.2

1. Профессиональный психологический отбор: специфика применения.
2. Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора.
3. Психология способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора.
4. Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора.
5. Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора.
6. Технология выявления профессионально важных качеств персонала.
7. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора.
8. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.2: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 2.3. Массовый подбор персонала как социальная технология.

Цель: рассмотреть принципы и механизмы массового подбора, социальные технологии подбора.

Перечень изучаемых элементов содержания: Позиции массового подбора персонала организации на современном рынке труда. Технологии массового подбора персонала. Модель оптимальной деятельности специалистов как фактор эффективности социальной технологии массового подбора персонала

Вопросы для самоподготовки:

1. Проблема массового подбора персонала в системе управления организацией
2. Развитие услуг по массовому подбору персонала на рынке труда в России
3. Особенности массового подбора персонала
4. Основные этапы и процедуры массового подбора персонала
5. Профиль специалиста по массовому подбору персонала
6. Рекомендации по оптимизации деятельности специалистов по массовому подбору персонала

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.3

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.3:

1. Проблема массового подбора персонала в системе управления организацией.
2. Развитие услуг по массовому подбору персонала на рынке труда в России .
3. Особенности массового подбора персонала .
4. Основные этапы и процедуры массового подбора персонала .
5. Профиль специалиста по массовому подбору персонала.
6. Рекомендации по оптимизации деятельности специалистов по массовому подбору персонала.
7. Технологии массового подбора персонала.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.3: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 2.4. Хедхантинг: принципы и технологии.

Цель: рассмотреть сущность и содержание хедхантинга, редкие специальности и принцип подбора персонала на редкие специальности, технологию хедхантинга.

Перечень изучаемых элементов содержания: Эксклюзивная технология Хедхантинга. Суперкадры. Темпы подбора в хедхантинге. Необходимые усилия в Хедхантинге. Актуальность Хедхантинга в России. Специалисты высшего звена, узко специализированные специалисты. Стоимость специалистов высшего звена, узко специализированных специалистов на рынке труда.

Вопросы для самоподготовки:

1. Метод хедхантинга.
2. Понятие ключевой специалист. Стоимость потери ключевого специалиста.
3. Дефицит специалистов высшего звена, узкоспециализированных специалистов.
4. «Штучный» специалист.
5. Ценный специалист.
6. Внутрифирменное воспитание хедхантера.
7. «Охота за головами», как современная технология хедхантинга.
8. Хедхантинг в глобализующемся мире.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.4

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.4:

1. Метод хендхантинга: сущность и содержание.
2. Понятие ключевой специалист.
3. Стоимость потери ключевого специалиста.
4. Дефицит специалистов высшего звена, узкоспециализированных специалистов.
5. «Штучный» специалист: специфика специалиста.
6. Ценный специалист: сущность понятия.
7. Внутрифирменное воспитание хендхантера.
8. «Охота за головами», как современная технология хендхантинга.
9. Хендхантинг в глобализующемся мире.
10. Хендхантинг в современной России.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.4: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 2.5. Выбор высококвалифицированного персонала.

Цель: рассмотреть понятия высококвалифицированного специалиста, мотивацию для высококвалифицированного специалиста в процессе его трудовой деятельности.

Перечень изучаемых элементов содержания: сущность и содержание работ высококвалифицированного специалиста, специфические функции высококвалифицированного специалиста, проблемы мотивации и стимулирования высококвалифицированного специалиста.

Вопросы для самоподготовки:

1. Дифференциация в мотивации.
2. Специалист высокого класса. Понятие и соответствие понятию.
3. Проблемы мотивации высококвалифицированного специалиста.
4. Мотивация и патриотизм.
5. Система мотивации и стимулирования высококвалифицированного персонала.
6. Целесообразность работ с высококвалифицированным персоналом при решении разноплановым проблем.
7. Цена высококвалифицированного специалиста на рынке труда и занятости населения.
8. Качество работ высококвалифицированного специалиста.
9. Квалификация и сертификация высококвалифицированного специалиста.
10. Сложности подбора высококвалифицированного специалиста.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.5

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.5:

1. Дифференциация в мотивации.
2. Специалист высокого класса.
3. Проблемы мотивации высококвалифицированного специалиста.
4. Мотивация и патриотизм.
5. Система мотивации и стимулирования высококвалифицированного персонала.
6. Целесообразность работ с высококвалифицированным персоналом при решении разноплановым проблем.

7. Цена высококвалифицированного специалиста на рынке труда и занятости населения.
8. Качество работ высококвалифицированного специалиста.
9. Квалификация и сертификация высококвалифицированного специалиста.
10. Сложности подбора высококвалифицированного специалиста.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.5: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 2.6. Использование информационных технологий в подборе персонала.

Цель: рассмотреть информационные технологии в подборе персонала, коннект-персонал, медиа-технологии, информационно-коммуникационные технологии, Сотрудники ИТ-служб в подборе персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: направления, формы, принципы и методы применения различных технологий в подборе персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Роль и место информационных технологий в подборе персонала.
2. Цель, задачи информационных технологий в подборе персонала
3. Выявление потребностей в информационных технологий в подборе персонала.
4. Медиа-технологии в подборе персонала.
5. информационно-коммуникационные технологии в подборе персонала.
6. ИТ-службы в подборе персонала.
7. Языковой барьер в подборе персонала

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.6

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 2.6:

1. Роль и место информационных технологий в подборе персонала.
2. Цель, задачи информационных технологий в подборе персонала
3. Выявление потребностей в информационных технологий в подборе персонала.
4. Медиа-технологии в подборе персонала.
5. Информационно-коммуникационные технологии в подборе персонала.
6. ИТ-службы в подборе персонала.
7. Языковой барьер в подборе персонала

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.6: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 2.7 Лизинг персонала как новая кадровая технология.

Цель: рассмотреть основы лизинга персоналом, принципы управления лизингом; научить применять лизинг в соответствии с законодательной базой РФ.

Перечень изучаемых элементов содержания: Кадровый лизинг - новое слово в HR политике организации. Виды лизинга: краткосрочный, temporary staffing и долгосрочный, staff leasing. Преимущества использования лизинга.

Вопросы для самоподготовки:

1. Кадровый лизинг - новое слово в HR политике организации.

2. Лизинг краткосрочный.
3. Долгосрочный лизинг.
4. Преимущества использования лизинга персонала
5. Передача непрофильных направлений деятельности компании-провайдеру;
6. Перераспределение рисков в налоговой сфере и в сфере трудового законодательства;
7. Возможность гибко оперировать численностью работников по мере необходимости (в пики деловой и сезонной активности).
8. Запреты Российского законодательства в части лизинга персонала.
9. Лизинг иностранного персонала.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.7

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.7:

1. Кадровый лизинг - новое слово в HR политике организации.
2. Лизинг краткосрочный.
3. Долгосрочный лизинг.
4. Преимущества использования лизинга персонала
5. Передача непрофильных направлений деятельности компании-провайдеру;
6. Перераспределение рисков в налоговой сфере и в сфере трудового законодательства;
7. Возможность гибко оперировать численностью работников по мере необходимости (в пики деловой и сезонной активности).
8. Запреты Российского законодательства в части лизинга персонала.
9. Лизинг иностранного персонала.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.7: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 2.8. Прогрессивные технологии автоматизации рекрутмента, поиска и управления потоком кандидатов.

Цель: рассмотреть основы автоматизации процессов рекрутмента, поиска и управления потоком кандидатов, закономерности развития технологий поиска и технологий управления потоками информации.

Перечень изучаемых элементов содержания: Передовые рекрутинговые инструменты. Передовые методы логического и семантического поиска кандидатов. Использование прогрессивных решений по агрегированному поиску на рабочих сайтах и в социальных сетях. Специализированные расширения в социальных сетях.

Вопросы для самоподготовки:

1. Программное обеспечение автоматизации процессов рекрутмента.
2. Профили в социальных сетях. Правила использования информации. Специализированные расширения в социальных сетях (LinkedIn Recruiter, Facebook Graph).
3. Поиск на рабочих сайтах и в социальных сетях (Work4, RecruitEm)
4. Сервис видео-интервью HireVue
5. Управление потоками кандидатов PeopleFluent, SmartRecruiter
6. Поиск информации. Виды поиска.

7. Методы логического и семантического поиска кандидатов (Boolean Search, Kerneltext)
8. Автоматизация процессов как фактор возникновения специальностей будущего.
9. Требования в автоматизации процессов и применению человековысвобождающих технологий.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 2.8

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.8:

1. Программное обеспечение автоматизации процессов рекрутмента.
2. Профили в социальных сетях. Правила использования информации. Специализированные расширения в социальных сетях (LinkedIn Recruiter, Facebook Graph).
3. Поиск на рабочих сайтах и в социальных сетях (Work4, RecruitEm)
4. Сервис видео-интервью HireVue
5. Управление потоками кандидатов PeopleFluent, SmartRecruiter
6. Поиск информации.
7. Виды поиска.
8. Методы логического и семантического поиска кандидатов (Boolean Search, Kerneltext)
9. Автоматизация процессов как фактор возникновения специальностей будущего.
10. Требования в автоматизации процессов и применению человековысвобождающих технологий.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.8: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Модуль 3 Оценка соискателей при найме и эффективность персонала

Раздел 3.1. Перспективные методы оценки соискателей при приеме на работу

Цель: рассмотреть перспективные методы оценки соискателей при приеме на работу.

Перечень изучаемых элементов содержания: Важнейшие характеристики методов оценки при отборе кандидатов. Технология бесконтактной оценки нанимающегося персонала. Технология и опыт оценки кандидатов с помощью тестирования и контактных методов.

Вопросы для самоподготовки:

1. Схема оценки индивидуальных способностей.
2. Оценка видов поведения кандидата
3. Интервью с использованием нетрадиционных методов оценки. Комбинированные прямые и косвенные методы.
4. Количественные прямые и косвенные методы.
5. Оценка кандидатов по основным заявительным документам
6. «Свидетельства» в бесконтактном оценивании претендентов
7. Персональное анкетирование при найме. Рекомендательные письма и методы анализа их содержания
8. Современные подходы к биографическому анкетированию, графологической экспертизе и медицинскому заключению при отборе. Анализ фотографии
9. «Свидетельства» в бесконтактном оценивании претендентов

10. Дефиниции, сферы применения и виды тестов
11. Критерии качества тестов и практика тестирования
12. Оценка результатов отборочных собеседований
13. Профессиональные испытания и метод «Оценочный центр»

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.1

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 3.1:

1. Схема оценки индивидуальных способностей.
2. Оценка видов поведения кандидата.
3. Интервью с использованием нетрадиционных методов оценки.
4. Комбинированные прямые и косвенные методы.
5. Количественные прямые и косвенные методы.
6. Оценка кандидатов по основным заявительным документам.
7. «Свидетельства» в бесконтактном оценивании претендентов.
8. Персональное анкетирование при найме.
9. Современные подходы к биографическому анкетированию, графологической экспертизе и медицинскому заключению при отборе.
10. «Свидетельства» в бесконтактном оценивании претендентов.
11. Дефиниции, сферы применения и виды тестов.
12. Критерии качества тестов и практика тестирования.
13. Оценка результатов отборочных собеседований.
14. Профессиональные испытания и метод «Оценочный центр».

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.1: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 3.2. Нестандартные методы оценки персонала при приеме на работу.

Цель: рассмотреть нестандартные методы оценки персонала.

Перечень изучаемых элементов содержания: методы ранжирования, метод заданного распределения, методы оценки по почерку, физиономистические методы оценки, методика оценочной биполяризации, метод СВА (Competency based assessment).

Вопросы для самоподготовки:

1. Прямое ранжирование.
2. Чередующееся ранжирование.
3. Парное сравнение.
4. Сущность метода заданного распределения.
5. Содержание процесса управления по целям.
6. Методы оценки по почерку.
7. Физиономистические методы оценки.
8. Методика оценочной биполяризации (по Фидлеру)
9. Профессиографический анализ
10. Метафорическая деловая игра
11. Метод СВА (Competency based assessment)
12. Провокационные подходы для определения стрессоустойчивости соискателя

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.2.

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 3.2:

1. Сущность прямого ранжирования.

2. Чередующееся ранжирование: сущность и содержание.
3. Парное сравнение : сущность и содержание.
4. Сущность метода заданного распределения.
5. Содержание процесса управления по целям.
6. Методы оценки по почерку.
7. Физиономистические методы оценки.
8. Методика оценочной биполяризации (по Фидлеру).
9. Профессиографический анализ.
10. Метафорическая деловая игра: сущность и содержание.
11. Метод СВА (Competency based assessment) : сущность и содержание.
12. Провокационные подходы для определения стрессоустойчивости соискателя.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.2: форма рубежного контроля –
ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 3.3. Технологии оценки результативности персонала в системе управления персоналом.

Цель: рассмотреть технологии оценки результативности, дать определение результата, показатель. Рассмотреть результативность работ персонала в системе управления.

Перечень изучаемых элементов содержания: технологии оценки результативности найма и адаптации персонала, включающие в себя порядок оценки результативности найма персонала, методы оценки результативности адаптации персонала, оценку результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации. Технологии оценки результативности обучения персонала, порядок оценки результативности системы обучения персонала, методы оценки результативности системы обучения персонала и оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования: методы оценки мотивации и стимулирования персонала, оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации, порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Порядок оценки результативности найма персонала.
2. Методы оценки результативности адаптации персонала.
3. Оценка результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации.
4. Порядок оценки результативности системы обучения персонала.
5. Методы оценки результативности системы обучения персонала.
6. Оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации.
7. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования.
8. Методы оценки мотивации и стимулирования персонала.
9. Оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации.
10. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.3

Форма практического задания: эссе;

Примерный перечень тем эссе к разделу 3.3:

1. Порядок оценки результативности найма персонала.

2. Методы оценки результативности адаптации персонала.
3. Оценка результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации.
4. Порядок оценки результативности системы обучения персонала.
5. Методы оценки результативности системы обучения персонала.
6. Оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации.
7. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования.
8. Методы оценки мотивации и стимулирования персонала.
9. Оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации.
10. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.3: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 3.4. Служба управления персоналом организации и оценка эффективности управления персоналом.

Цель: рассмотреть возможный состав и структуру службы управления персоналом организации и оценку эффективности управления персоналом с использованием ФСА.

Перечень изучаемых элементов содержания: Служба управления персоналом организации. Функционально-стоимостной анализ как инструмент повышения эффективности управления персоналом. Содержание этапов функционально-стоимостного анализа. Подготовительный этап. Информационный этап. Сущность и содержание аналитического этапа. Методика осуществления аналитического этапа А.Я.Кибанова. Творческий этап. Исследовательский этап. Рекомендательный этап и этап внедрения. Управление эффективностью работы управленческого персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Основные функции и место службы управления персоналом организации
2. Структура службы управления персоналом организации
3. Состав службы управления персоналом организации и ее взаимодействие с другими подразделениями организации
4. Функции основных подразделений и основных должностных лиц службы управления персоналом организации
5. Сущность функционально-стоимостного анализа
6. Задачи и принципы функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом
7. Развитие методологии функционально-стоимостного анализа
8. Организация работ по проведению функционально-стоимостного анализа
9. Единство функционального и стоимостного подходов
10. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала
11. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление
12. Определение путей увеличения эффективности управленческой деятельности
13. Разработка проекта увеличения эффективности управленческой деятельности
14. Внедрение проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 3.4

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 3.4:

1. Основные функции и место службы управления персоналом организации
2. Структура службы управления персоналом организации
3. Состав службы управления персоналом организации и ее взаимодействие с другими подразделениями организации
4. Функции основных подразделений и основных должностных лиц службы управления персоналом организации
5. Сущность функционально-стоимостного анализа
6. Задачи и принципы функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом
7. Развитие методологии функционально-стоимостного анализа
8. Организация работ по проведению функционально-стоимостного анализа
9. Единство функционального и стоимостного подходов
10. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала
11. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление
12. Определение путей увеличения эффективности управленческой деятельности
13. Разработка проекта увеличения эффективности управленческой деятельности
Внедрение проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 3.4: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Модуль 4 Проектирование в сфере найма и рекрутинга персонала

Раздел 4.1. Реализация проектного подхода.

Цель: рассмотреть реализацию проектного подхода в сфере управления персоналом.

Перечень изучаемых элементов содержания: Сущность и содержание проектного управления. Становление и развитие проектного управления. Методология управления проектами.

Вопросы для самоподготовки:

1. Сущность понятий проект и управление проектом.
2. История развития проектного менеджмента.
3. Процедуры управления проектами.
4. Жизненный цикл проекта.
5. Направленность на достижение целей проекта.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.1

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 4.1:

1. Сущность понятия проект.
2. Сущность понятия управление проектом.
3. История развития проектного менеджмента.
4. Процедуры управления проектами.
5. Жизненный цикл проекта.
6. Направленность на достижение целей проекта.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.1: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 4.2. Характеристика научного исследования в области управления персоналом.

Цель: рассмотреть характеристики научного исследования в области управления персоналом.

Перечень изучаемых элементов содержания: исследования в сфере управления персоналом: подходы и направления, принципы и особенности научного исследования в управлении персоналом, методологические подходы к решению сложных проблем управления персоналом, методология научных исследований.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие научного исследования.
2. Категории научных исследований.
3. Общая классификация научных исследований.
4. Принципы научного исследования в управлении персоналом.
5. Особенности научного исследования в управлении персоналом.
6. Метод научного познания
7. Системный подход.
8. Научно-категориальный аппарат процесса исследования.
9. Модель процесса исследования.
10. Классификация методов научных исследований.
11. Особенности использования общенаучных и частнонаучных методов в исследовании систем управления.
12. Классификация моделей научного исследования
13. Постановка проблемы как метод научного исследования.
14. Научные методы эмпирического исследования.
15. Научные методы теоретического исследования.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.2

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 4.2:

1. Понятие научного исследования.
2. Категории научных исследований.
3. Общая классификация научных исследований.
4. Принципы научного исследования в управлении персоналом.
5. Особенности научного исследования в управлении персоналом.
6. Метод научного познания
7. Системный подход.
8. Научно-категориальный аппарат процесса исследования.
9. Модель процесса исследования.
10. Классификация методов научных исследований.
11. Особенности использования общенаучных и частнонаучных методов в исследовании систем управления.
12. Классификация моделей научного исследования
13. Постановка проблемы как метод научного исследования.
14. Научные методы эмпирического исследования.
15. Научные методы теоретического исследования.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.2: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 4.3. Проектный рекрутинг

Цель: рассмотреть характеристики научного исследования в области проектного рекрутинга.

Перечень изучаемых элементов содержания: исследования в сфере проектного рекрутинга: подходы и направления, принципы и особенности научного исследования проектного рекрутинга, методологические подходы к решению сложных проблем проектного рекрутинга, применение управления проектами в рекрутинге.

Вопросы для самоподготовки:

1. Понятие проектирование
2. Категория проектный рекрутинг.
3. Принципы проектного рекрутинга в управлении персоналом.
4. Особенности проектного рекрутинга в управлении персоналом.
5. Метод проектного рекрутинга
6. Научно-категориальный аппарат процесса проектного рекрутинга.
7. Модель процесса проектного рекрутинга.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.3

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 4.3:

1. Понятие проектирование
2. Категория проектный рекрутинг.
3. Принципы проектного рекрутинга в управлении персоналом.
4. Особенности проектного рекрутинга в управлении персоналом.
5. Метод проектного рекрутинга
6. Научно-категориальный аппарат процесса проектного рекрутинга.
7. Модель процесса проектного рекрутинга.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.3: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Раздел 4.4. Проведение исследований в области управления персоналом и защита полученных научных результатов

Цель: рассмотреть проведение в области управления персоналом научных исследований.

Перечень изучаемых элементов содержания: этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления, технологии разработки решения в области управления персоналом.

Вопросы для самоподготовки:

1. Этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления.
2. Проблематика научного исследования в области управления персоналом.
3. Методология поиска решения проблем.
4. Технологии разработки решения в области управления персоналом.
5. Систематизация методов анализа
6. Этапы системного анализа
7. Постановка параметрических исследований.
8. Параметризация развития системы управления персоналом.
9. Исследование мотивационных параметров управления персоналом
10. Основные формы представления результатов.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ К РАЗДЕЛУ 4.3.

Форма практического задания: эссе.

Примерный перечень тем эссе к разделу 4.4:

1. Этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления.
2. Проблематика научного исследования в области управления персоналом.
3. Методология поиска решения проблем.
4. Технологии разработки решения в области управления персоналом.
5. Систематизация методов анализа
6. Этапы системного анализа
7. Постановка параметрических исследований.
8. Параметризация развития системы управления персоналом.
9. Исследование мотивационных параметров управления персоналом
10. Основные формы представления результатов.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 4.4: форма рубежного контроля – ответы на вопросы рубежного контроля знаний.

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года.

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрой.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **дифференцированный зачет / экзамен**, который проводится в **устной** форме.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий указывается форма промежуточной аттестации, а также дается краткая инструкция по проведению.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОПК-5	Обладать способностью анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	Знать: основы научных исследований	Этап формирования знаний
		Уметь: проводить научные исследования в контексте целей и задач своей организации	Этап формирования умений
		Владеть: навыками анализа результатов исследований в контексте целей и задач своей организации	Этап формирования навыков и получения опыта

ОПК-6	Обладать владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знать: основы культуры мышления, основы экономического анализа информации	Этап формирования знаний
		Уметь: обобщать и проводить экономический анализ информации, отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Этап формирования умений
		Владеть: навыками к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	Этап формирования навыков и получения опыта
ОПК-7	Обладать готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, знать навыки организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Этап формирования знаний
		Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми	Этап формирования умений
		Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-1	Обладать знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять	Знать: основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основы стратегического управления персоналом, основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и реализовывать концепцию управления персоналом, кадровую политику организации, стратегическое управление персоналом	Этап формирования умений
		Владеть: навыками формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации и отдельного	Этап формирования навыков и получения опыта

	их на практике	работника	
ПК-2	Обладать знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	Знать: основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: осуществлять кадровое планирование и контроллинг, маркетинг персонала, разрабатывать и реализовывать стратегии по привлечению персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками кадрового планирования и контроллинга, маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-3	Обладать знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать: основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, методами деловой оценки персонала при найме	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-7	Обладать знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных	Знать: цели, задач и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Этап формирования навыков и получения опыта

	категорий персонала		
ПК-10	Обладать знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	Знать: Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: разрабатывать и применять процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и оформления сопровождающей документации	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-14	Обладать навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	Знать: содержание экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), основы разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Этап формирования знаний
		Уметь: анализировать экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда), разрабатывать и обосновывать мероприятия по их улучшению	Этап формирования умений
		Владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-17	Обладать знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции	Знать: основы разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных стандартов в области управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня	Этап формирования умений
		Владеть: навыками составления карт компетенций, должностных инструкций, положений о	Этап формирования навыков и получения опыта

	функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)	подразделениях	
ПК-19	Обладать умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-20	Обладать владением навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Знать: основы профессионального развития персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: планировать карьеру и управлять профессиональным развитием персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-23	Обладать знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением	Знать: основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Этап формирования знаний
		Уметь: организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации	Этап формирования умений

	использовать их на практике	Владеть: методами исследований удовлетворенности персонала работой в организации	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-26	Обладать знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: проводить аудит и контроллинг персонала	Этап формирования умений
		Владеть: важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-31	Обладать способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Знать: основы формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Этап формирования знаний
		Уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	Этап формирования умений
		Владеть: навыками формирования слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-34	Обладать знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления	Знать: основы организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода)	Этап формирования знаний
		Уметь: осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	Этап формирования умений
		Владеть: методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации	Этап формирования навыков и получения опыта

	организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования		
ПК-35	Обладать знанием основ разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом, способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Знать: основы разработки и использования инноваций в сфере управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: использовать инновации в сфере управления персоналом	Этап формирования умений
		Владеть: способностью вносить вклад в планирование, создание и реализацию инновационных проектов в области управления персоналом	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-36	Обладать знанием основ проведения и методов оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Знать: основы проведения и методы оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Этап формирования знаний
		Уметь: проводить оценку экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала	Этап формирования умений
		Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности инвестиционных проектов в области управления персоналом	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОПК -5, ОПК -6, ОПК -7, ПК -1, ПК -2, ПК -3, ПК -7, ПК-10 ПК -14, ПК -17, ПК -19,	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически

<p>ПК -20, ПК -23, ПК -26, ПК -31, ПК -34, ПК -35, ПК -36</p>		<p>грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал</p>	<p>стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов;</p> <p>2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
--	--	--	---

<p>ОПК -5, ОПК -6, ОПК -7, ПК -1, ПК -2, ПК -3, ПК -7, ПК-10 ПК -14, ПК -17, ПК -19, ПК -20, ПК -23, ПК -26, ПК -31, ПК -34, ПК -35, ПК -36</p>	<p>Этап формирования умений.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p>
<p>ОПК -5, ОПК -6, ОПК -7, ПК -1, ПК -2, ПК -3, ПК -7, ПК-10 ПК -14, ПК -17, ПК -19, ПК -20, ПК -23, ПК -26, ПК -31, ПК -34, ПК -35, ПК -36</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.</p>	<p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.</p>

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Теоретический блок вопросов:

1. Ситуационные требования к личностным данным кандидата на вакантную должность.
2. Сайты трудоустройств.
3. Проблема поиска персонала, побора, отбора, найма, привлечения по заданным параметрам.
4. Ситуационные модели оптимизации «качество/затраты» рекрутмента.
5. Размещение резюме, актуализация, ответственность за достоверность резюме.
6. Моральные нормы и ценности, стереотипы поведения, традиции и ритуалы, определенное отношение к деятельности в области рекрутмента.
7. Методы поиска работников с помощью интернет-ресурсов.
8. Социальная роль рекрутера.
9. Эффективный поиск. Нормы, правила, законодательная база.
10. Условия трудоустройства на вакантную должность.
11. Социальная ответственность рекрутмента. Ограничения личной эффективности и типичные ошибки.
12. Классификация сайтов трудоустройств.
13. Классификация рекрутмента.
14. Классификацию по уровню позиции.
15. Классификация по типу оплаты.
16. Классификация по типу применяемых технологий.
17. Классификация по отношению к заказчику.
18. Качество онлайн-рекрутмента.
19. Принципы, методы и технологии поиска персонала.
20. Влияние западных технологий рекрутмента на российскую действительность.
21. Исторический анализ развития рекрутмента за рубежом.
22. Структура рекрутинговых компаний.
23. Траектория развития спроса и предложения на рынке труда.
24. Методы работы рекрутера при работе с кандидатами на вакантную должность.
25. Подходы к описанию и пониманию масс-рекрутмента.
26. Формирование спроса и предложений на рынке труда.
27. Основные причины дисбаланса спроса и предложений на рынке труда
28. Соотношение морали и норм поведения рекрутера в рыночных условиях.
29. Моделирование кривой спроса и предложений на рынке труда.
30. Соотношение цена/качество предоставляемых услуг агентствами по рекрутменту.
31. Терминология и основные понятия рекрутмента.
32. Социально-этнические группы в рекрутменте.
33. Рекрутинговый рынок 80-90-х гг.
34. Западные и отечественные направления развития рекрутмента.
35. Преимущества рекрутинга.
36. Рекрутинг как бизнес
37. Задачи рекрутмента в современных условиях.
38. Этика и экономика в рекрутменте.
39. Финансы и бюджетирование в рекрутменте.
40. Корпоративная этика рекрутментских агенств.
41. Принципы делового этикета.
42. Роль и деловой этикет ведения переговоров.

43. Роль культуры речевого воздействия при проведении отбора персонала в организации.
44. Управление этическими нормами межличностных отношений кандидатов на вакантные должности.
45. Управленческая этика рекрутмента.
46. Формирование этики делового общения с коллективом.
47. Мотивация. Психофизиологический аспект мотивации.
48. Адаптация. Биологическая адаптация и ее последствия на организм человека.
49. Интегральный показатель состояния человека.
50. Обучение. Рейтинг по результатам обучения.
51. Организация работ с персоналом.
52. Психометрические тесты и программные решения в управлении.
53. Рекрутмент в современной России - неизбежность или необходимость?
54. История зарождения рекрутмента в России.
55. Фриланс-рекрутмент.
56. Рекрутмент как самостоятельная научная дисциплина.
57. Российский рекрутер. Преимущества и недостатки работы рекрутмента в России.
58. Сотрудничество с кадровыми агентствами.
59. Как выбрать кадровое агентство.
60. Как правильно построить взаимодействие между заказчиком и исполнителем.
61. Договорные отношения; постановка задачи и консультирование.
62. Защита интересов отрасли и членов Ассоциации рекрутинговых компаний.
63. Совместное обсуждение актуальных профессиональных тем и решение существующих проблем в сфере рекрутмента.
64. Профессиональное совершенствование рекрутинговых и кадровых компаний, оказание им профессиональной и информационной поддержки.
65. Развитие и продвижение идей цивилизованного оказания коммерческих услуг в области подбора персонала.
66. Повышение уровня информированности и доверия к рынку внешнего рекрутмента как среди работодателей, так и среди соискателей.
67. Представление рынка рекрутмента на федеральном уровне.
68. Повышение уровня профессионализма рекрутеров в области оказываемых услуг по подбору персонала для организаций.
69. Профессиональный стандарт специалиста по рекрутменту
70. Сущность расстановки кадров.
71. Принципы расстановки кадров.
72. Производственный стаж и опыт работ. Соотношения между ними.
73. Индивидуальный вклад персонала в развитие организации.
74. Механизмы оценки кандидата.
75. Сбор информации о кандидатах.
76. Профессиональный отбор кандидатов.
77. Анкетирование, собеседование, интервьюирование.
78. Процесс расстановки кадров.
79. Инновационные программы и процедуры отбора персонала.
80. Ошибки, уменьшающие результативность проводимых отборочных бесед.
81. Проведение собеседований отборочной комиссией.
82. Правила составления тестов.
83. Тестирование с использованием высоких информационных технологий.
84. Испытательный тренинг.
85. СисРазделпродуктивного найма "PERFORMIA".
86. Обеспечение технологичности отбора новых работников.
87. Метод профотбора.

88. Этапы профотбора.
89. Психодиагностические методы отбора.
90. Психологический прогноз успешности обучения.
91. Абсолютная и относительная профессиональная пригодность.
92. Отбор на рабочих местах.
93. Сбор и обработка информации о претендентах, оценка качеств и составление достоверных «портретов», сопоставление фактических качеств с требованиями должности.
94. Отбор по повышенным требованиям к селекции кандидатов с помощью объективных методов.
95. Принципы, принимаемые во внимание при селективных процедурах.
96. Профиль требований к будущему работнику
97. Современные принципы отбора кадров.
98. Характерные ошибки организации отбора.
99. Основные критерии отбора.
100. Показатели соответствия критериев.
101. Ступенчатая система отбора.
102. Рациональное распределение работников организации по структурным подразделениям, участкам, рабочим местам.
103. Принципы подбора и расстановки кадров.
104. Принцип соответствия.
105. Принцип перспективности.
106. Принцип сменяемости.
107. Исходные данные для отбора и расстановки кадров.
108. Обеспечение равномерной и полной загрузки работников всех служб и подразделений.
109. Использование персонала в соответствии с профессией и квалификацией.
110. Обеспечение необходимой взаимозаменяемости работников.
111. Использование прогностических методов определения должностной пригодности.
112. Практические методы установления степени соответствия кандидата рабочему месту.
113. Расстановка кадров на основе «моделирования среднего работника» для каждой должности.
114. Разработка и внедрение критериев подбора и расстановки персонала с учетом опережающего развития организации.
115. Профильный метод.
116. Каталог показателей, влияющих на подбор и расстановку кадров.
117. Показатели уровня квалификации.
118. Показатели деловых качеств.
119. Показатели работоспособности.
120. Показатели качества выполняемой работы.
121. Показатели стиля и методов работы.
122. Показатели, характеризующие аналитические способности.
123. Показатели участия в инновационной деятельности.
124. Показатели дисциплинированности.
125. Показатели психологической совместимости с коллективом.
126. Психология дискриминации.
127. Потери персонала.
128. Внешний и внутренний рынок труда.
129. Сколько можно потратить на рекрутинг?
130. Календарный план и прогнозирование найма персонала

131. Условий найма.
 132. Описание вакансий. Методы описаний вакансий.
 133. Методичность и планирование – составляющие одного процесса.
 134. Понятие допустимой свободы выбора методов рекрутинга.
 135. Работа с объявлениями.
 136. Решение первоначального отбора.
 137. Рутинный труд. Методология отбора на рутинные операции.
 138. Методы регулирования найма.
 139. Должностные инструкции. Актуализация должностных инструкций.
 140. Формирование отчетной документации по найму персонала.
 141. Общее понятие о профессиональном психологическом отборе
 142. Индивидуальные психологические различия и методологические проблемы профессионального психологического отбора
 143. Психология способностей как методологическая проблема профессионального психологического отбора
 144. Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора
 145. Общие вопросы методологии организации и проведения профессионального психологического отбора
 146. Технология выявления профессионально важных качеств
 147. Основные принципы, методы и технология подбора методик для решения задач профессионального психологического отбора
 148. Принципы и методы формирования итогового заключения о профессиональной психологической пригодности
 149. Проблема массового подбора персонала в системе управления организацией
 150. Развитие услуг по массовому подбору персонала на рынке труда в России
- Глава 2
151. Особенности массового подбора персонала
 152. Основные этапы и процедуры массового подбора персонала
 153. Профиль специалиста по массовому подбору персонала
 154. Рекомендации по оптимизации деятельности специалистов по массовому подбору персонала
 155. Метод хендхантинга.
 156. Понятие ключевой специалист. Стоимость потери ключевого специалиста.
 157. Дефицит специалистов высшего звена, узкоспециализированных специалистов.
 158. «Штучный» специалист.
 159. Ценный специалист.
 160. Внутрифирменное воспитание хендхантера.
 161. «Охота за головами», как современная технология хендхантинга.
 162. Хендхантинг в глобализующемся мире.
 163. Дифференциация в мотивации.
 164. Специалист высокого класса. Понятие и соответствие понятию.
 165. Проблемы мотивации высококвалифицированного специалиста.
 166. Мотивация и патриотизм.
 167. СисРазделмотивации и стимулирования высококвалифицированного персонала.
 168. Целесообразность работ с высококвалифицированным персоналом при решении разноплановым проблем.
 169. Цена высококвалифицированного специалиста на рынке труда и занятости населения.
 170. Качество работ высококвалифицированного специалиста.

171. Квалификация и сертификация высококвалифицированного специалиста.
172. Сложности подбора высококвалифицированного специалиста.
173. Роль и место информационных технологий в подборе персонала.
174. Цель, задачи информационных технологий в подборе персонала
175. Выявление потребностей в информационных технологиях в подборе персонала.
176. Медиа-технологии в подборе персонала.
177. информационно-коммуникационные технологии в подборе персонала.
178. ИТ-службы в подборе персонала.
179. Языковой барьер в подборе персонала
180. Кадровый лизинг - новое слово в HR политике организации.
181. Лизинг краткосрочный.
182. Долгосрочный лизинг.
183. Преимущества использования лизинга персонала
184. Передача непрофильных направлений деятельности компании-провайдеру;
185. Перераспределение рисков в налоговой сфере и в сфере трудового законодательства;
186. Возможность гибко оперировать численностью работников по мере необходимости (в пики деловой и сезонной активности).
187. Запреты Российского законодательства в части лизинга персонала.
188. Лизинг иностранного персонала.
189. Программное обеспечение автоматизации процессов рекрутмента.
190. Профили в социальных сетях. Правила использования информации. Специализированные расширения в социальных сетях (LinkedIn Recruiter, Facebook Graph).
191. Поиск на работных сайтах и в социальных сетях (Work4, RecruitEm)
192. Сервис видео-интервью HireVue
193. Управление потоками кандидатов PeopleFluent, SmartRecruiter
194. Поиск информации. Виды поиска.
195. Методы логического и семантического поиска кандидатов (Boolean Search, Kerneltext)
196. Автоматизация процессов как фактор возникновения специальностей будущего.
197. Требования в автоматизации процессов и применению человековывсвобождающих технологий.
198. Схема оценки индивидуальных способностей.
199. Оценка видов поведения кандидата
200. Интервью с использованием нетрадиционных методов оценки. Комбинированные прямые и косвенные методы.
- 201.** Количественные прямые и косвенные методы.
202. Оценка кандидатов по основным заявительным документам
203. «Свидетельства» в бесконтактном оценивании претендентов
204. Персональное анкетирование при найме. Рекомендательные письма и методы анализа их содержания
205. Современные подходы к биографическому анкетированию, графологической экспертизе и медицинскому заключению при отборе. Анализ фотографии
206. «Свидетельства» в бесконтактном оценивании претендентов
207. Дефиниции, сферы применения и виды тестов
208. Критерии качества тестов и практика тестирования
209. Оценка результатов отборочных собеседований
210. Профессиональные испытания и метод «Оценочный центр»

211. Прямое ранжирование.
212. Чередующееся ранжирование.
213. Парное сравнение.
214. Сущность метода заданного распределения.
215. Содержание процесса управления по целям.
216. Методы оценки по почерку.
217. Физиономистические методы оценки.
218. Методика оценочной биполяризации (по Фидлеру)
219. Профессиографический анализ
220. Метафорическая деловая игра
221. Метод СВА (Competency based assessment)
222. Провокационные подходы для определения стрессоустойчивости соискателя
223. Порядок оценки результативности найма персонала.
224. Методы оценки результативности адаптации персонала.
225. Оценка результативности систем найма и адаптации персонала в достижение целей организации.
226. Порядок оценки результативности системы обучения персонала.
227. Методы оценки результативности системы обучения персонала.
228. Оценка вклада систем обучения персонала в достижение целей организации.
229. Технологии оценки результативности мотивации и стимулирования.
230. Методы оценки мотивации и стимулирования персонала.
231. Оценка результативности системы мотивации и стимулирования персонала в достижение целей организации.
232. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему оценки результативности персонала
233. Основные функции и место службы управления персоналом организации
234. Структура службы управления персоналом организации
235. Состав службы управления персоналом организации и ее взаимодействие с другими подразделениями организации
236. Функции основных подразделений и основных должностных лиц службы управления персоналом организации
237. Сущность функционально-стоимостного анализа
238. Задачи и принципы функционально-стоимостного анализа в управлении персоналом
239. Развитие методологии функционально-стоимостного анализа
240. Организация работ по проведению функционально-стоимостного анализа
241. Единство функционального и стоимостного подходов
242. Сбор, изучение и систематизация информации для анализа деятельности управленческого персонала
243. Анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление
244. Определение путей увеличения эффективности управленческой деятельности
245. Разработка проекта увеличения эффективности управленческой деятельности
246. Внедрение проекта увеличения эффективности управленческой деятельности.
247. Сущность понятий проект и управление проектом.
248. История развития проектного менеджмента.
249. Процедуры управления проектами.
250. Жизненный цикл проекта.
251. Направленность на достижение целей проекта.
252. Подсистемы управления проектом.

253. Структура разбиения работ.
254. Стандарты по управлению проектами.
255. Корпоративная сисРазделуправления проектом.
256. Методология управления проектами.
257. Планирование проекта.
258. Основные процедуры и процессы управления проектом.
259. Модели зрелости управления проектами.
260. Понятие научного исследования.
261. Категории научных исследований.
262. Общая классификация научных исследований.
263. Принципы научного исследования в управлении персоналом.
264. Особенности научного исследования в управлении персоналом.
265. Метод научного познания
266. Системный подход.
267. Научно-категориальный аппарат процесса исследования.
268. Модель процесса исследования.
269. Классификация методов научных исследований.
270. Особенности использования общенаучных и частнонаучных методов в исследовании систем управления.
271. Классификация моделей научного исследования
272. Постановка проблемы как метод научного исследования.
273. Научные методы эмпирического исследования.
274. Научные методы теоретического исследования.
275. Этапы выполнения научно-исследовательской работы в области управления.
276. Проблематика научного исследования в области управления персоналом.
277. Методология поиска решения проблем.
278. Технологии разработки решения в области управления персоналом.
279. СисРазделметодов анализа
280. Этапы системного анализа
281. Постановка параметрических исследований.
282. Параметризация развития системы управления персоналом.
283. Исследование мотивационных параметров управления персоналом
284. Основные формы представления результатов.

Аналитическое задание (*задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.*):

1. На предприятие были приняты 2 новых сотрудника - архитектор и инженер, который был назначен непосредственным руководителем архитектора. Они разместились в одном кабинете. Через некоторое время между ними начались конфликты. Оба составили объяснительные записки, из которых следовало, что инженер всячески навязывает своё мнение другому, даже запрещает ему пользоваться некоторой оргтехникой. После 4 конфликтных ситуаций, архитектор решил уволиться. Руководитель не мог потерять такого ценного сотрудника, и решил разобраться в ситуации.

Что необходимо было сделать?

2. В отделе торговли сотрудники начали хуже выполнять свои обязанности после того, как был назначен новый начальник отдела. Начальник, поняв, что сотрудники не видят в нем руководителя решил оштрафовать всех и пригрозить увольнением, если подобное

повторится. После месяца активной работы сотрудники опять расслабились. Начальник отдела не мог уволить всех, так как они были ценными сотрудниками.

Правильно ли поступил начальник отдела? Что бы вы сделали на его месте?

3. В недавно открытой компании все сотрудники работают очень хорошо, выкладываются на 100%, но по плану в ближайший месяц должна быть проверка и надо еще поднажать.

Как можно стимулировать сотрудников не имея на данный момент денежных средств?

4. В структурном подразделении работала женщина, вклад которой в работу фирмы был неоценим. У неё случилось несчастье, ей пришлось уволиться, чтобы ухаживать за больной матерью. Она уехала в другой город, а через 2 года, когда мать поправилась, вернулась обратно. Она решила попробовать вернуться на прежнее место, руководитель принял её очень тепло и обещал вернуть ей работу. Хотя её позиция уже была занята, руководитель решил, в счёт её зарплаты урезать зарплаты сотрудников подразделения на 1000р. Сотрудники стали жаловаться, но никаких результатов это не дало, и многие решили уволиться.

Как бы Вы поступили на месте руководителя?

5. Вы директор по персоналу крупного холдинга. Один из учредителей холдинга рекомендует взять на управляющую должность своего племянника – выпускника вуза без опыта работы. Ваши действия. Должен ли обладать директор по персоналу правом "вето" на прием? Ответ аргументируйте.

6. Вы осуществляете найм новых сотрудников в компанию. Вам представили резюме кандидатов с рекомендациями. Как Вы будете осуществлять процесс проверки рекомендаций?

7. Разработайте перечень компетенций и определите уровень важности этих компетенций для различных видов работы, например: квалифицированных специалистов, менеджеров среднего звена, квалифицированных рабочих.

8. Руководители подразделений производственной компании поставили задачу службе персонала: нанять новых сотрудников - экономиста, конструктора и нескольких штамповщиков. Работники были подобраны и приняты на должности. Через некоторое время выяснилось, что высшее руководство планирует установить оборудование, которое заменит неквалифицированный труд, а также приобрести специальные программы для увеличения скорости и эффективности работы конструкторов и экономистов. Однако в результате нововведений принятые сотрудники окажутся ненужными.

Что делать, чтобы избежать подобных ситуаций в будущем?

9. Представьте, что вы работаете в компании, по оказанию консалтинговых услуг, несколько лет менеджером по подбору персонала. Однако недавно ваш непосредственный руководитель уволился по семейным обстоятельствам (необходим был уход за женой после операции за границей) и он не успел подобрать человека себе на замену. Новый генеральный директор компании поставил вам задачу - найти себе начальника.

С чего следует начать?

10. Российское представительство крупной международной компании. Входит в Топ-10 на международном рынке (сегмент достаточно узкий), имеет производство за рубежом, осуществляет продажи в России через разветвленную дилерскую сеть. В компанию пришел новый генеральный директор, стиль руководства которого коренным образом отличается от стиля его предшественника. Если раньше указания спускались «сверху», нужно было проходить затяжные многоуровневые согласования и работу выполнять в точном соответствии с решениями начальства, то теперь следует обозначать проблему, предлагать пути ее преодоления и приступать к действиям.

Новый руководитель, экспат, (Экспат-человек с гражданством одной страны и работающий по контракту в другой стране.) не удовлетворен результатами и стилем работы персонала «По каждому мелкому вопросу ходят ко мне и спрашивают, как поступить, решений не принимают, предложений не выдвигают. Одним словом - болото». Многочисленные согласования, к которым привыкли за несколько лет работы с прежним руководителем, приводили к тому, что поставленные задачи либо решались с большим опозданием, либо о них окончательно забывали. Работа с дилерами, требующая оперативности, сводилась на нет, вследствие чего существенно снизились объемы продаж. Сотрудники, наблюдающие за действиями непосредственных начальников, окончательно потеряли интерес к своим обязанностям. Об инициативе не могло быть и речи. Служба маркетинга фактически перестала выполнять свои функции (изучение, анализ рынка) и не давала рекомендаций по формированию рекламной политики и поддержке продаж. Блеклая невыразительная реклама, слабая подготовка продавцов в салонах дилеров - все это повлекло потерю известности продукции на российском рынке.

Прежний руководитель был отозван с должности до окончания срока контракта. Сложившаяся ситуация не могла устроить пришедшего ему на смену динамичного активного управленца, которому было необходимо провести преобразования в кадровом составе так, чтобы не парализовать окончательно функционирование представительства.

Итак, проблема - результатом старого стиля работы стало снижение объемов продаж в России; задача - сменить топов на эффективных менеджеров, сохранить хорошо работающих сотрудников; сложности - избежать «революционных перемен», при этом обеспечить качественную повседневную деятельность и не допустить возникновения в коллективе излишней напряженности.

Уже после завершения проекта генеральный директор сказал: «Я в первый же день понял, что менять нужно всех, но я также осознавал, что не могу уволить всех заместителей сразу». Вариантов решения было немного:

1 Объявить о предстоящей смене части руководителей, провести оценку персонала зарекомендовавшими себя методиками, начать подготовку кадрового резерва, поместить объявления о вакансиях на рабочих сайтах и подобрать новых менеджеров. Плюс решения - высокая скорость изменений. Минусы - нервозность в коллективе, возможность утеки информации к конкурентам, непредсказуемость поведения топов, если они почувствуют, что под ними «закачалось кресло», вероятность ухода значительной части сотрудников, в том числе ценных, перспективных и работоспособных.

2 Не разглашать информацию о грядущих преобразованиях, «прощупать» рынок кандидатов и плавно перейти к смене неэффективных управленцев. Плюсы - спокойствие в коллективе, появление времени для плановой подготовки замены топам из числа работающих в представительстве сотрудников или поиска внешних кандидатов, конфиденциальность. Минусы - неопределенно длительное время на реализацию преобразований, вероятность саботажа создания кадрового резерва, неутешительные финансовые показатели в течение всего периода изменений.

Задание.

Как сохранить работоспособную часть коллектива и заменить остальных, генеральный директор принял самостоятельно, без участия консультантов?

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестации по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и

Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература

1. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 498 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5550-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449924>

6.2. Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450458>
2. Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>
3. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/456419>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ

(УИС РОССИЯ) Электронная библиотека учебников	исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины **«Рекрутинговые технологии»** предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые

преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. Microsoft Office

9.3. Информационные справочные системы

Обучающиеся по программе Управление персоналом в университете имеют доступ к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочникам:

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке

			Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины **«Рекрутинговые технологии»** в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом** используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекционное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины **«Рекрутинговые технологии»** применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины **«Рекрутинговые технологии»** предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины **«Рекрутинговые технологии»** предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины **«Рекрутинговые технологии»** предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, тестирование, вебинар, видеофильм, презентация, форум и др.).

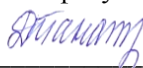
В рамках учебной дисциплины **«Рекрутинговые технологии»** предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова

«15» мая 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

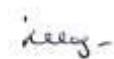
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва 2020

Рабочая программа учебной дисциплины «**Организация труда персонала**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)**, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе **высшего образования Управление персоналом**.

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: д.и.н., профессора М.В. Виниченко

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент



И.Г.Шадская

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета управления
д-р соц. наук, профессор



Д.К. Танатова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

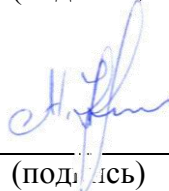
Проректор по учебной работе, зав.кафедрой экономики ЧУ ВО "Московская гуманитарно-техническая академия", кандидат экон. наук, доцент



Д.М. Новикова

(подпись)

И.о. заведующего кафедрой менеджмента и административного управления РГСУ, кандидат филос. наук, доцент



М.С. Козырев

(подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
1. Общие положения	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	7
3. Содержание учебной дисциплины.....	8
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения	8
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения	10
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине ..	13
5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине.....	27
5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине	27
5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	27
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	30
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	32
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	36
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины	37
6.1. Основная литература.....	Ошибка! Залка не определена.
6.2. Дополнительная литература.....	Ошибка! Залка не определена.
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	37
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	38
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине ..	40
9.1. Информационные технологии.....	40
9.2. Программное обеспечение.....	40
9.3. Информационные справочные системы.....	40
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине	41
11. Образовательные технологии.....	41
Лист регистрации изменений	43

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины

Цель учебной дисциплины заключается в получении обучающимися теоретических знаний о **системе организации труда** с последующим применением в профессиональной сфере и практических навыков (формирование) по организации трудовых процессов и управления персоналом

Задачи учебной дисциплины:

1. Освоить основные категории, связанные с организацией и нормированием труда, в том числе и с различными ее разделами и смежными науками.
2. Приобрести каждым студентом навыки решения типовых задач по всем разделам курса.
3. Приобрести навыки методологии расчетов и исследований (в области условий труда на рабочих местах, внедрении более совершенных методов и приемов труда; организации, аттестации и рационализации рабочих мест; совершенствовании организации труда персонала; оптимизации режимов труда и отдыха и др.)

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «**Организация труда персонала**» реализуется в **вариативной** части основной профессиональной образовательной программы «**Управление персоналом**» по направлению подготовки «**38.03.03. «Управление персоналом» очной, и заочной формам обучения.**

Изучение учебной дисциплины «**Организация труда персонала**» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «**Экономическая теория**», «**Технологии управления персоналом**», «**Управление персоналом организации**».

Изучение учебной дисциплины «**Организация труда персонала**» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: **Управление социальным развитием персонала организации**

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **общепрофессиональных и профессиональных** компетенций: ОПК-7, ПК-5, ПК-8, ПК-9, ПК-24, ПК-37 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «**Управление персоналом**» по направлению подготовки «**38.03.03 «Управление персоналом организации**».

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других

	других	<p>Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми</p> <p>Владеть: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми</p>
ПК-5	<p>знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике</p>	<p>Знать: основы научной организации и нормирования труда, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>
		<p>Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды</p>
		<p>Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.</p>
ПК-8	<p>знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>	<p>Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий</p>
		<p>Уметь: формировать системы мотивации и стимулирования персонала</p>
		<p>Владеть: навыками применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской</p>

		дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Знать: основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
		Уметь: применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала
		Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знать: технологии формирования и развития системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, принципы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
		Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
		Владеть: методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том	Знать: основы технологии и методов управления персоналом организации, преодоления

	числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	сопротивления изменениям в организации
		Уметь: управлять организационными изменениями путем решения вопросов управления персоналом
		Владеть: навыками применения методик управления организацией труда персонала (в том числе в кризисных ситуациях)

2. Объем учебной дисциплины, включая контактную работы обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 12 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7		
Аудиторные учебные занятия, всего	92	32	32	28		
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	46	16	16	14		
Учебные занятия семинарского типа	46	16	16	14		
Лабораторные занятия	0	0	0	0		
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	268	112	76	80		
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	118	52	32	34		
Выполнение практических заданий	126	52	36	38		
Рубежный текущий контроль	24	8	8	8		
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	72	зачет	экзамен 36	экзамен 36		
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	12	4	4	4		

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7		
Аудиторные учебные занятия, всего	24	8	8	8		

В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	12	4	4	4		
Учебные занятия семинарского типа	12	4	4	4		
Лабораторные занятия	0	0	0	0		
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	386	132	127	127		
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	178	60	59	59		
Выполнение практических заданий	184	64	60	60		
Рубежный текущий контроль	24	8	8	8		
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	22	зачет 4	экза 9	экза 9		
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	12	4	4	4		

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 432 час.

Объем самостоятельной работы – 268 час.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
Модуль 1 «Научные основы организации труда персонала», 5 семестр							
1.	Раздел 1.1 Основы научной организации труда	36	28	8	4	4	0
2.	Тема 1.1 Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ)	18	14	4	2	2	0
3.	Тема 1.2 Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ	18	14	4	2	2	0
4.	Раздел 1. 2 Организация и анализ трудовой деятельности персонала.	36	28	8	4	4	0

5.	Тема 2.1 Анализ динамики и структуры персонала	18 часов	14	4	2	2	0
6.	Тема 2.2. Анализ использования фонда рабочего времени и производительности труда	18 часов	14	4	2	2	0
7.	Раздел 1.3 Сущность нормирования труда в организации	36	28	8	4	4	0
8.	Тема 3.1 Роль разделения труда в совершенствовании его организации.	18	14	4	2	2	0
9.	Тема 3.2 Методы нормирования труда, системы норм и нормативов	18	14	4	2	2	0
10.	Раздел 1.4 Применение тайм-менеджмента при планировании рабочего времени	36	28	8	4	4	0
11.	Тема 4.1 Сущность и особенности тайм-менеджмента	18	14	4	2	2	0
12.	Тема 4.2 Основные инструменты планирования времени	18	14	4	2	2	0
Общий объем, часов		144	112	32	16	16	0
Форма промежуточной аттестации		Зачет					
Модуль 2 «Современные подходы к созданию рабочих мест», 6 семестр							
	Раздел 2.1 Теоретические основы решения современных проблем проектирования рабочих мест	36	28	8	4	4	0
2.	Тема 1.1 Сущность проектирования рабочих мест.	18	14	4	2	2	0
3.	Тема 1.2 Принципы и структура проектирования рабочих мест.	18	14	4	2	2	0
4.	Раздел 2.2 Технологии проектирования рабочих мест	36	28	8	4	4	0
5.	Тема 2.1 Проектирование трудовых процессов.	18	14	4	2	2	0
6.	Тема 2.2. Структура и характеристика основных элементов трудовой операции.	18	14	4	2	2	0
7.	Раздел 2.3 Современные подходы к созданию благоприятных условий труда.	36	28	8	4	4	0
8.	Тема 3.1 Условия и безопасность труда.	18	14	4	2	2	0
9.	Тема 3.2 Установление рациональных режимов труда и отдыха.	18	14	4	2	2	0
10.	Раздел 2.4 Организация рабочего пространства	36	28	8	4	4	0
11.	Тема 4.1 Рабочие места, их виды и требования к организации	18	14	4	2	2	0

12.	Тема 4.2 Рабочее место руководителя и его оснащение	18	14	4	2	2	0
Общий объем, часов		144	112	32	16	16	0
Форма промежуточной аттестации		Экзамен					
Модуль 3 «Организация оплаты труда, оценки кадрового потенциала и эффективности мероприятий», 7 семестр							
1.	Раздел 3.1 Оценка кадрового потенциала организации	36	30	6	4	2	0
1.	Тема 1.1 Теоретические аспекты оценки кадрового потенциала организации.	18	14	4	2	2	0
2.	Тема 1.2 Технологии оценки и направления развития кадрового потенциала организации.	18	14	4	2	2	0
3.	Раздел 3.2 Формирование и развитие системы оплаты труда персонала	36	30	6	4	2	0
4.	Тема 2.1 Теории заработной платы	18	14	4	2	2	0
5.	Тема 2.2. Виды и формы оплаты труда и их применение	18	14	4	2	2	0
6.	Раздел 2.3 Организация трудовых коллективов	36	30	6	4	2	0
7.	Тема 3.1 Организация трудовых коллективов: формы и принципы организации первичных трудовых коллективов	18	14	4	2	2	0
8.	Тема 3.2 Методика обоснования численности персонала	18	16	2	-	2	0
9.	Раздел 3.4 Эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятии	36	30	6	4	2	0
10.	Тема 4.1 Результативность и эффективность мероприятий по организации труда	18	14	4	2	2	0
11.	Тема 4.2 Направления совершенствования и развития системы организации труда	18	16	2	2	-	0
Общий объем, часов		144	116	28	14	14	0
Форма промежуточной аттестации		Экзамен					

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 432 час.

Объем самостоятельной работы – 386 час.

№ п/п	Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов		
		Всего	Самостоятельная работа, в т.ч.	Контактная работа обучающихся с преподавателем

				Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
1	2	3	4	5	6	7	8
Модуль «Научные основы организации труда персонала», 3 семестр							
13.	Раздел 1.1 Основы научной организации труда	36	34	2	2		
14.	Тема 1.1 Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ)	18	16	1	1		
15.	Тема 1.2 Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ	18	16	1	1		
16.	Раздел 1.2 Организация и анализ трудовой деятельности персонала.	36	34	2	2		
17.	Тема 2.1 Анализ динамики и структуры персонала	18	16	1	1		
18.	Тема 2.2. Анализ использования фонда рабочего времени и производительности труда	18	16	1	1		
19.	Раздел 1.3 Сущность нормирования труда в организации	36	34	2		2	
20.	Тема 3.1 Роль разделения труда в совершенствовании его организации.	18	16	1		1	
21.	Тема 3.2 Методы нормирования труда, системы норм и нормативов	18	16	1		1	
22.	Раздел 1.4 Применение тайм-менеджмента при планировании рабочего времени	36	34	2		2	
23.	Тема 4.1 Сущность и особенности тайм-менеджмента	18	16	1		1	
24.	Тема 4.2 Основные инструменты планирования времени	18	16	1		1	
Общий объем, часов		144	136	8	4	4	
Форма промежуточной аттестации		Зачет					
Модуль «Современные подходы к созданию рабочих мест», 4 семестр							
13.	Раздел 2.1 Теоретические основы решения современных проблем проектирования рабочих мест	36	34	2	2		
14.	Тема 1.1 Сущность проектирования рабочих мест.	18	16	1	1		
15.	Тема 1.2 Принципы и структура	18	16	1	1		

	проектирования рабочих мест.						
16.	Раздел 2.2 Технологии проектирования рабочих мест	36	34	2	2		
17.	Тема 2.1 Проектирование трудовых процессов.	18	16	1	1		
18.	Тема 2.2. Структура и характеристика основных элементов трудовой операции.	18	16	1	1		
19.	Раздел 2.3 Современные подходы к созданию благоприятных условий труда.	36	34	2		2	
20.	Тема 3.1 Условия и безопасность труда.	18	16	1		1	
21.	Тема 3.2 Установление рациональных режимов труда и отдыха.	18	16	1		1	
22.	Раздел 2.4 Организация рабочего пространства	36	34	2		2	
23.	Тема 4.1 Рабочие места, их виды и требования к организации	18	16	1		1	
24.	Тема 4.2 Рабочее место руководителя и его оснащение	18	16	1		1	
Общий объем, часов		144	136	8	4	4	
Форма промежуточной аттестации		Экзамен					
Модуль «Организация оплаты труда, оценки кадрового потенциала и эффективности мероприятий», 4 семестр							
2.	Раздел 3.1 Оценка кадрового потенциала организации	36	34	2	2		
13.	Тема 1 Теоретические аспекты оценки кадрового потенциала организации.	18	16	1	1		
14.	Тема 1.2 Технологии оценки и направления развития кадрового потенциала организации.	36	16	1	1		
15.	Раздел 3.2 Формирование и развитие системы оплаты труда персонала	18	34	2	2		
16.	Тема 2.1 Теории заработной платы	18	16	1	1		
17.	Тема 2.2. Виды и формы оплаты труда и их применение	36	16	1	1		
18.	Раздел 3.3 Организация трудовых коллективов	18	34	2		2	
19.	Тема 3.1 Организация трудовых коллективов: формы и принципы организации первичных трудовых коллективов	18	16	1		1	
20.	Тема 3.2 Методика обоснования	36	16	1		1	

	численности персонала						
21.	Раздел 3.4 Эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятии	36	34	2		2	
22.	Тема 4.1 Результативность и эффективность мероприятий по организации труда	18	16	1		1	
23.	Тема 4.2 Направления совершенствования и развития системы организации труда	18	16	1		1	
Общий объем, часов		144	136	8	4	4	
Форма промежуточной аттестации		Экзамен					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Очная форма

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 5)								
Раздел 1.1 Основы научной организации труда	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.2 Организация и анализ трудовой деятельности персонала	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0

Раздел 1.3 Сущность нормирования труда в организации	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.4 Применение тайм- менеджмента при планировании рабочего времени	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	112	52		52		8		0
Форма промежуточной аттестации	зачет							
Модуль 2 (семестр 6)								
Раздел 2.1 Теоретические основы решения современных проблем проектирования рабочих мест	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.2 Технологии проектирования рабочих мест	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.3 Современные подходы к созданию благоприятных условий труда	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 2.4 Организация рабочего пространства	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Общий объем, часов	112	32		36		8		36
Форма промежуточной аттестации	экзамен							
Модуль 3 (семестр 7)								
Раздел 3.1 Оценка кадрового потенциала организации	30	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9

Раздел 3.2 Формирование и развитие системы оплаты труда персонала	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 3.3 Организация трудовых коллективов	28	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Раздел 3.4 Эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятии	30	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	9
Общий объем, часов	116	34		38		8		36
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

Заочная форма

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 5)								
Раздел 1.1 Основы научной организации труда	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.2 Организация и анализ трудовой деятельности персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.3 Сущность нормирования труда в организации	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1

Раздел 1.4 Применение тайм-менеджмента при планировании рабочего времени	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	136	60		64		8		4
Форма промежуточной аттестации	зачет							
Модуль 2 (семестр 6)								
Раздел 2.1 Теоретические основы решения современных проблем проектирования рабочих мест	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 2.2 Технологии проектирования рабочих мест	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 2.3 Современные подходы к созданию благоприятных условий труда	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 2.4 Организация рабочего пространства	34	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	3
Общий объем, часов	136	59		60		8		9
Форма промежуточной аттестации	экзамен							
Модуль 3 (семестр 7)								
Раздел 3.1 Оценка кадрового потенциала организации	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 3.2 Формирование и развитие системы оплаты труда персонала	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2

Раздел 3.3 Организация трудовых коллективов	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 3.4 Эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятии	34	14	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	3
Общий объем, часов	136	59		60		8		9
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)»

МОДУЛЬ 1. «Научные основы организации труда персонала»

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков по организации труда на предприятиях, на основе научной организации труда с учетом комплекса технических, экономических, психофизиологических и социальных факторов.

Перечень изучаемых элементов содержания

Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ). Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ

Раздел 1.1 Основы научной организации труда

Тема 1.1. Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ)

Цель: получение теоретических знаний (сущность, содержание) и практических навыков по организации труда на предприятиях

Перечень изучаемых элементов содержания:

Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ). Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ. Основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда

Вопросы для самоподготовки:

1. Перечислите и раскройте функции научной организации труда как сферы практической деятельности.
2. Сколько направлений научной организации труда выделяют в настоящее время? Каковы они?
3. Что такое оргнововведения и что представляет собой их жизненный цикл?
4. Назовите, что является предметом дисциплины «научная организация труда персонала».

Тема 1.2. Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ

Цель: получение теоретических знаний по формулированию основных задач НОТ и практических навыков по организации труда на предприятиях

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования.

Экономические задачи: обеспечение роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, повышении качества продукции и эффективности производства.

Психофизиологические: обеспечение высокой и длительной работоспособности человека, ограничение интенсивности и тяжести труда, гармонизацию физических и психологических нагрузок, создание благоприятных и безопасных условий труда, снижение нервно-психической напряженности трудовых коллективах благоприятного психологического климата.

Социальные: обеспечение содержательности, привлекательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда.

Вопросы для самоподготовки:

1. Перечислите основные задачи НОТ.
2. В чем сущность экономических задач НОТ?
3. Раскройте содержание психофизиологических и социальных задачи НОТ.

Практическое задание к разделу 1.1 – реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.1 :

1. Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ).
2. Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ.
3. Основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда
4. Экономические задачи: обеспечение роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, повышении качества продукции и эффективности производства.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 1.1: компьютерное тестирование

Раздел 1.2. Организация и анализ трудовой деятельности персонала

Тема Анализ динамики и структуры персонала

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков по анализу динамики и структуры персонала

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования.

Анализ ряда динамики. Абсолютные и относительные показатели использования персонала. Удельные вес персонала в общей структуре персонала. Категории персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Дайте характеристику ряда динамики.
2. В чем сущность анализа динамики и структуры персонала.
3. Покажите на примере анализ динамики и структуры персонала.

Тема 2.2. Анализ использования фонда рабочего времени (ФРВ) и производительности труда (ПТ)

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков по анализу использования ФРВ и ПТ

Перечень изучаемых элементов содержания

Анализ использования рабочего времени: цели и направления анализа. Расчетные показатели использования рабочего времени. Выявление причин, мешающих рациональному использованию рабочего времени.

Производительность (эффективность) труда как важнейший показатель использования трудового потенциала. Виды производительности труда. Сущность и значение процесса роста производительности труда в материальном производстве. Методы и способы измерения производительности труда. Показатели уровня и динамики производительности труда и предъявляемые к ним требования.

Вопросы для самоподготовки:

1. Дайте характеристику структуры рабочего времени.
2. В чем сущность рационального использования времени?
3. Назовите методы измерения производительности труда.

Практическое задание к разделу 1.2 – реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.2:

1. Анализ использования рабочего времени: цели и направления анализа.
2. Расчетные показатели использования рабочего времени.
3. Выявление причин, мешающих рациональному использованию рабочего времени.
4. Производительность (эффективность) труда как важнейший показатель использования трудового потенциала.
5. Виды производительности труда.
6. **Сущность и значение процесса роста производительности труда в материальном производстве**

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу: компьютерное тестирование

Раздел 1.3 Сущность нормирования труда в организации

Тема 3.1 Роль разделения труда в совершенствовании его организации.

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков разделения труда

Перечень изучаемых элементов содержания

Разделение труда. Виды разделения труда: функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное. Значение разделения труда. Единицы разделения труда. Границы разделения труда.

Вопросы для самоподготовки:

1. Дайте характеристику границ разделения труда.
2. Перечислите виды разделения труда.
3. Какие виды разделения труда применяются в современной организации труда.

Тема 3.2 Методы нормирования труда, системы норм и нормативов

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков по использованию методов нормирования труда, изучения системы норм и нормативов.

Перечень изучаемых элементов содержания

Методы нормирования труда. Виды норм труда. Метод научного обоснования норм труда. Система норм и нормативов труда. Метод микроэлементного нормирования труда

Вопросы для самоподготовки:

1. Метод научного обоснования норм труда
2. Система норм и нормативов труда
3. Метод микроэлементного нормирования труда

Практическое задание к разделу – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Анализ использования рабочего времени: цели и направления анализа.
2. Показатели использования рабочего времени.
3. Сущность рационального использования рабочего времени.
4. Производительность (эффективность) труда как важнейший показатель использования трудового потенциала.
5. Виды производительности труда.
6. Сущность и значение процесса роста производительности труда в материальном производстве.
7. Методы и способы измерения производительности труда.
8. Показатели уровня и динамики производительности труда и предъявляемые к ним требования.
9. **Метод научного обоснования норм труда.**

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу: компьютерное тестирование

Раздел 1.4 Применение тайм-менеджмента при планировании рабочего времени

Тема 4.1 Сущность и особенности тайм-менеджмента

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков использования тайм-менеджмента в организациях

Перечень изучаемых элементов содержания

Сущность, основные понятия тайм-менеджмента и характер его использования при проектировании рабочих мест. Механизмы и временные ресурсы управления при проектировании рабочих мест. Оптимизации рабочих мест с учетом многоуровневого тайм-менеджмента. Основные средства планирования времени для оснащения рабочего места руководителя, служащего, специалиста, рабочего. Создание комфортных условий для эффективного использования времени.

Вопросы для самоподготовки:

1. Поиск, сбор, обработка, анализ и систематизации информации по тайм-менеджменту.
2. Подходы в тайм-менеджменте.
3. Постановка задач по развитию системы тайм-менеджмента в организации; методы оценки и прогнозирования профессиональных рисков.
4. Механизмы и временные ресурсы управления при проектировании рабочих мест.
5. Оптимизации рабочих мест с учетом многоуровневого тайм-менеджмента.
6. Программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, на рабочем месте, оптимальные режимы труда и отдыха

Тема 4.2 Основные инструменты планирования времени

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков применения различных инструментов планирования времени

Перечень изучаемых элементов содержания

Основные инструменты планирования рабочего времени. Современное программное обеспечение системы планирования рабочего времени. Совершенствование системы разработки графиков выхода на работу, табеля учета рабочего времени.

Вопросы для самоподготовки:

1. Перечислите современное программное обеспечение планирования рабочего времени.
2. Дайте характеристику графика выхода на работу.
3. Является ли ведение табеля учета рабочего времени обязательным?

Практическое задание к разделу 1.4 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Значение нормы нормирования труда персонала.
2. Научное обоснование норм труда, система норм и нормативов труда.
3. Развитие тайм-менеджмента.
4. Применение тайм-менеджмента при проектировании рабочих мест

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 1.4: компьютерное тестирование

МОДУЛЬ «Современные подходы к созданию рабочих мест»

Раздел 2.1 Теоретические основы решения современных проблем проектирования рабочих мест

Тема 1.1 Сущность проектирования рабочих мест

Цель: получение теоретических знаний и сущности проектирования рабочих мест в организации.

Перечень изучаемых элементов содержания

Принципы проектирования и рационализации рабочих мест. Принципы и элементы проектирования рабочих мест. Категория «проектирование рабочего места».

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите основную сущность проектирования рабочих мест.
2. Какие методологические принципы лежат в основе проектирования рабочих мест.
3. Экономические и организационные принципы проектирования рабочих мест.

Тема 1.2 Принципы и структура проектирования рабочих мест

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков и принципов проектирования рабочих мест в организации.

Перечень изучаемых элементов содержания

Сущность проектирования рабочих мест. Структура проектирования рабочих мест. Основные понятия проектирования рабочих мест. Основные подходы к проектированию рабочих мест

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите основные подходы к проектированию рабочих мест.
2. Структура проектирования рабочих мест в организации.
3. Совершенствование системы рабочих мест на предприятии.

Практическое задание к разделу 2.1 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Анализ трудовой деятельности.
2. Разработка положения об оценке трудовой деятельности и (или) аттестации персонала, основные разделы и выполняемые функции.
3. Профессиографирование для целей оценки деятельности и технология разработки.
4. Модель компетенций и ее использование при анализе работы персонала.
5. Место анализа рабочих мест в системе оценки трудовой деятельности.
6. Этапы анализа рабочих мест.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 2.1: компьютерное тестирование

Раздел 2.2 Технологии проектирования рабочих мест

Тема 2.1 Проектирование трудовых процессов.

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков проектирования трудовых процессов.

Перечень изучаемых элементов содержания

Составные элементы организации процессов труда. Основные принципы и методы рациональной организации трудовых процессов. Классификация затрат рабочего времени. Классификация трудовых процессов (по характеру предмета и продукта труда, по характеру применяемого сырья, по назначению и характеру изготавливаемой продукции (услуги); в зависимости от типа производства; в зависимости от периодичности и непрерывности; по степени участия человека на предмет труда).

Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени: наблюдения, опросы, фотография рабочего времени, хронометраж и фотохронометраж.

Вопросы для самоподготовки:

1. Назовите основные элементы процессов труда
2. Какие методы исследования трудовых процессов вы знаете?
3. Чем отличается фотография рабочего времени от хронометража?

Тема 2.2. Структура и характеристика основных элементов трудовой операции

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков анализа основных элементов трудовой операции

Перечень изучаемых элементов содержания

Структура производственной операции. Основные элементы трудовой операции. Планирование трудового процесса: понятие, направления, методы.

Вопросы для самоподготовки:

4. Основные элементы трудовой операции
5. Какие методы планирования трудового процесса вы знаете?
6. Перечислите основные направления развития системы производства влияющие на изменение структуры операции?

Практическое задание к разделу 2.2 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Методы и процедуры анализа рабочих мест.
2. Значение должностных инструкций для оценки трудовой деятельности.
3. Цель и задачи системы оценки трудовой деятельности и ее место в системе управления персоналом организации.
4. Общая схема оценки трудовой деятельности.
5. Показатели оценки трудовой деятельности.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 2.2: компьютерное тестирование

Раздел 2.3 Современные подходы к созданию благоприятных условий труда.

Тема 3.1 Условия и безопасность труда.

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков формирования условий и безопасности труда

Перечень изучаемых элементов содержания

Техника безопасности и условия труда на предприятии. Защита здоровья работников как важнейшее направление организации труда персонала. Безопасность труда персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. В чем сущность элементов безопасности труда?
2. Назовите основные направления безопасности труда персонала.

Тема 3.2 Установление рациональных режимов труда и отдыха

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков установления рациональных режимов труда и отдыха

Перечень изучаемых элементов содержания

Тяжесть и напряженность труда рабочих. Динамика физиологических функций и работоспособности в ходе рабочей смены. Условия микроклимата. Особенности технологического процесса и длительность рабочего дня (6 часов). Разработка частных и типовых физиологически обоснованных режимов труда и отдыха в разных

Вопросы для самоподготовки:

6. Назовите виды напряженности труда.
7. Условия микроклимата.
8. Режим труда и отдыха.

Практическое задание к разделу 2.3 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Условия труда на предприятии.
2. Условия безопасности труда на предприятии.
3. Динамика работоспособности в ходе рабочей смены.
4. Обоснование режима труда и отдыха работников.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 2.3: компьютерное тестирование

Раздел 2.4 Организация рабочего пространства

Тема 4.1 Рабочие места, их виды и требования к организации

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков организации рабочих мест

Перечень изучаемых элементов содержания

Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда; устройство и планировка помещений и размещение рабочих мест; планировка рабочего места; оснащение и оборудование рабочих мест.

Вопросы для самоподготовки:

1. Рабочие места и принципы организации.
2. Планировка рабочих мест и особенности в зависимости от производства.
3. Особенности оснащения рабочих мест.

Тема 4.2 Рабочее место руководителя и его оснащение

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков организации рабочих мест для руководителей разного уровня

Перечень изучаемых элементов содержания

Требования к организации рабочих мест руководителей: технические, организационные, экономические, социальные, эргономические. Специализация рабочих мест. Элементы оснащения рабочих мест менеджеров: средства связи, специальные устройства по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии. Эргономические требования к оснащению рабочего места руководителя.

Вопросы для самоподготовки:

1. Элементы оснащения рабочих мест руководителей.
2. Планировка рабочих мест линейных руководителей.
3. Особенности оснащения рабочих мест кадровой службы.

Практическое задание к разделу 2.4 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Требования к организации рабочих мест
2. Оснащение рабочих мест менеджеров.
3. Современные требования потехнике безопасности и производственной санитарии.
4. Принципы организации рабочих мест.
5. Современные требования по планированию и оснащению рабочих мест.
6. Трудовой коллектив (первичная и вторичная адаптация).
7. Трудовой коллектив и проблема обеспечения рациональной занятости в организации
8. Трудовой коллектив и проблема текучести кадров.
9. Уровень зрелости трудового коллектива как фактор стабилизации кадров.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 2.4: компьютерное тестирование

МОДУЛЬ «Организация оплаты труда, оценки кадрового потенциала и эффективности мероприятий»

Раздел 3.1 Оценка кадрового потенциала организации

Тема 1.1 Теоретические аспекты оценки кадрового потенциала

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков по организации оплаты труда и оценки кадрового потенциала

Перечень изучаемых элементов содержания

Экономическая сущность оплаты труда. Понятие заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда. Основные элементы кадрового потенциала. Цели воспроизводства кадрового потенциала. Способы управления кадровым потенциалом.

Вопросы для самоподготовки:

1. Типы организации заработной платы.
2. Номинальная и реальная заработная плата.
3. Направления развития форм и систем оплаты труда.

Тема 1.2 Технологии оценки и направления развития кадрового потенциала организации

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков

Перечень изучаемых элементов содержания

Процесс стимулирования индивидуальной и групповой результативности и эффективности. Текущая оценка результатов профессиональной деятельности на основе кадрового потенциала. Технологии и методы оценки кадрового потенциала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Оценка результатов профессиональной деятельности
2. Методы оценки кадрового потенциала

Практическое задание к разделу 3.1 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Анализ трудовой деятельности.
2. Разработка положения об оценке трудовой деятельности и (или) аттестации персонала, основные разделы и выполняемые функции.
3. Профессиографирование для целей оценки деятельности и технология разработки.

4. Модель компетенций и ее использование при анализе работы персонала.
5. Место анализа рабочих мест в системе оценки трудовой деятельности.
6. Этапы анализа рабочих мест.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 3.1: компьютерное тестирование

Раздел 3.2 Формирование и развитие системы оплаты труда персонала

Тема 2.1 Теории заработной платы

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков

Перечень изучаемых элементов содержания

Сущность заработной платы и функции заработной платы с точки зрения классиков. Теория организации заработной платы (зарубежные и отечественные ученые). Теория компенсационных различий в заработной плате. Теория эффективной зарплаты.

Вопросы для самоподготовки:

1. Теория организации заработной платы.
2. Сравнительный анализ теории заработной платы.

Тема 2.2. Виды и формы оплаты труда и их применение

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков

Перечень изучаемых элементов содержания

Тарифная система (тарифные сетки и тарифные ставки). Должностные оклады. Штатное расписание предприятия (организации). Повременная и сдельная формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда. Распределение коллективного заработка. Поощрительные системы: премирование, компенсационные и стимулирующие надбавки и доплаты.

Вопросы для самоподготовки:

1. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
2. Бестарифные системы оплаты труда.
3. Стимулирующие надбавки.

Практическое задание к разделу 3.2 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Экономическая сущность оплаты труда.
2. Понятие заработной платы.
3. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
4. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный.
5. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда.
6. Основные элементы кадрового потенциала.
7. Цели воспроизводства кадрового потенциала.
8. Способы управления кадровым потенциалом.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 3.2: компьютерное тестирование

Раздел 3.3 Организация трудовых коллективов

Тема 3.2 Методика обоснования численности персонала

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков
Перечень изучаемых элементов содержания

Нормативные материалы по планированию штата руководителей, специалистов и технических. Основные производственные факторы, влияющие на численность и структуру штатов. Формула Розенкранца. Обоснование численности на основе трудоемкости.

Вопросы для самоподготовки:

1. Численность и структуру штатов
2. Обоснование численности на основе трудоемкости операций
3. Расчет численности управленческого персонала

Практическое задание к разделу 3.3 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Методы и процедуры анализа рабочих мест.
2. Значение должностных инструкций для оценки трудовой деятельности.
3. Цель и задачи системы оценки трудовой деятельности и ее место в системе управления персоналом организации.
4. Общая схема оценки трудовой деятельности.
5. Показатели оценки трудовой деятельности.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 3.3: компьютерное тестирование

Раздел 3.4. Эффективность мероприятий по совершенствованию организации труда на предприятии

Тема 4.1 Результативность и эффективность мероприятий по организации труда

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков

Перечень изучаемых элементов содержания

Оценка эффективности и результативности отдела по управлению персоналом, корректировка целей. Основные показатели результативности и эффективности мероприятий. Методы оценки эффективности организации труда в организации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Эффективность и результативность персонала.
2. Показатели результативности и эффективности мероприятий организации труда.

Тема 4.2 Направления совершенствования и развития системы организации труда

Цель: получение теоретических знаний и практических навыков

Перечень изучаемых элементов содержания

Основные направления развития системы организации труда. Основные механизмы совершенствования организации труда персонала.

Вопросы для самоподготовки:

1. Развитие системы организации труда персонала.
2. Механизм организации труда.
3. Способы современной организации труда.

Практическое задание к разделу 3.4 – реферат. Примерный перечень тем рефератов:

1. Процесс стимулирования индивидуальной и групповой результативности и эффективности.
2. Текущая оценка результатов профессиональной деятельности на основе кадрового потенциала.
3. Технологии и методы оценки кадрового потенциала.
4. Сущность заработной платы и функции заработной платы с точки зрения классиков.

5. Теория организация заработной платы (зарубежные и отечественные ученые).
6. Теория компенсационных различий в заработной плате.
7. Теория эффективной зарплаты.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ к разделу 3.4: компьютерное тестирование

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ, обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года.

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрой.

5. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

5.1. Форма промежуточной аттестации обучающегося по учебной дисциплине

Контрольным мероприятием промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине является **зачет / экзамен / экзамен**, который проводится в **устной** форме.

В случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий указывается форма промежуточной аттестации, а также дается краткая инструкция по проведению.

5.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОПК-7	готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Этап формирования навыков и получения опыта
		Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного	Этап формирования умений

		взаимодействия между людьми	
		Владеть: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-5	знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	Знать: основы научной организации и нормирования труда, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Этап формирования знаний
		Уметь: эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	Этап формирования умений
		Владеть: навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности.	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления	Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	Этап формирования знаний
		Уметь: формировать системы мотивации и стимулирования персонала	Этап формирования умений

	результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Владеть: навыками применения дисциплинарных взысканий, оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	Знать: основы нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Этап формирования знаний
		Уметь: применять на практике нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, осуществлять оптимизацию режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	Этап формирования умений
		Владеть: навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также технологиями управления безопасностью труда персонала	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-24	способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и	Знать: технологии формирования и развития системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, принципы оценки эффективности системы	Этап формирования знаний

	нематериального стимулирования в организации	материального и нематериального стимулирования в организации	
		Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Этап формирования умений
		Владеть: методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования	Этап формирования навыков и получения опыта
ПК-37	способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, знанием технологии преодоления локального сопротивления изменениям и умением использовать их на практике	Знать: основы технологии и методов управления персоналом организации, преодоления сопротивления изменениям в организации	Этап формирования знаний
		Уметь: управлять организационными изменениями путем решения вопросов управления персоналом	Этап формирования умений
		Владеть: навыками применения методик управления организацией труда персонала (в том числе в кризисных ситуациях)	Этап формирования навыков и получения опыта

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОПК-7 ПК-5 ПК-8 ПК-9 ПК-24 ПК-37	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с

		изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов; 2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов; 3) обучающийся освоил основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов; 4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.
ОПК-7 ПК-5 ПК-8 ПК-9 ПК-24 ПК-37	Этап формирования умений.	Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>) Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений	1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов; 2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов; 3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов; 4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов

ОПК-7 ПК-5 ПК-8 ПК-9 ПК-24 ПК-37	Этап формирования навыков и получения опыта.	Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>) Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.	и заключений по решению задачи -1-3 баллов; 5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сделаны неверные выводы по решению задачи -0 баллов.
---	--	---	--

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Теоретический блок вопросов:

Зачет.

1. Перечислите и раскройте функции научной организации труда как сферы практической деятельности.
2. Сколько направлений научной организации труда выделяют в настоящее время? Каковы они?
3. Что такое оргнововведения и что представляет собой их жизненный цикл?
4. Назовите, что является предметом дисциплины «научная организация труда персонала».
5. Перечислите основные задачи НОТ.
6. В чем сущность экономических задач НОТ?
7. Раскройте содержание психофизиологических и социальных задачи НОТ.
8. Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ).
9. Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ
10. Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ).
11. Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ.
12. Основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда
13. Экономические задачи: обеспечение роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, повышении качества продукции и эффективности производства.

14. Психофизиологические: обеспечение высокой и длительной работоспособности человека, ограничение интенсивности и тяжести труда, гармонизацию физических и психологических нагрузок, создание благоприятных и безопасных условий труда, снижение нервно-психической напряженности трудовых коллективах благоприятного психологического климата.
15. Социальные: обеспечение содержательности, привлекательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда.
16. Анализ ряда динамики. Абсолютные и относительные показатели использования персонала.
17. Удельные вес персонала в общей структуре персонала.
18. Категории персонала.
19. Анализ использования рабочего времени: цели и направления анализа.
20. Расчетные показатели использования рабочего времени.
21. Выявление причин, мешающих рациональному использованию рабочего времени.
22. Производительность (эффективность) труда как важнейший показатель использования трудового потенциала.
23. Виды производительности труда.
24. Сущность и значение процесса роста производительности труда в материальном производстве.

Экзамен.

1. Перечислите и раскройте функции научной организации труда как сферы практической деятельности.
2. Сколько направлений научной организации труда выделяют в настоящее время? Каковы они?
3. Что такое оргнововведения и что представляет собой их жизненный цикл?
4. Назовите, что является предметом дисциплины «научная организация труда персонала».
5. Перечислите основные задачи НОТ.
6. В чем сущность экономических задач НОТ?
7. Раскройте содержание психофизиологических и социальных задачи НОТ.
8. Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ).
9. Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ
10. Сущность, содержание и задачи научной организации труда (НОТ).
11. Экономическая, психофизиологическая и социальные задачи НОТ.
12. Основные исторические этапы и принципы формирования научных взглядов по вопросам научной организации труда
13. Экономические задачи: обеспечение роста производительности труда, улучшении использования трудовых ресурсов и рабочего времени, экономии всех видов ресурсов, повышении качества продукции и эффективности производства.
14. Психофизиологические: обеспечение высокой и длительной работоспособности человека, ограничение интенсивности и тяжести труда, гармонизацию физических и психологических нагрузок, создание благоприятных и безопасных условий труда, снижение нервно-психической напряженности трудовых коллективах благоприятного психологического климата.
15. Социальные: обеспечение содержательности, привлекательности, разнообразия и престижности труда, справедливую и полноценную оплату труда.
16. Анализ ряда динамики. Абсолютные и относительные показатели использования персонала.
17. Удельные вес персонала в общей структуре персонала.
18. Категории персонала.
19. Анализ использования рабочего времени: цели и направления анализа.
20. Расчетные показатели использования рабочего времени.

21. Выявление причин, мешающих рациональному использованию рабочего времени.
22. Производительность (эффективность) труда как важнейший показатель использования трудового потенциала.
23. Виды производительности труда.
24. Сущность и значение процесса роста производительности труда в материальном производстве.
25. Методы и способы измерения производительности труда.
26. Показатели уровня и динамики производительности труда и предъявляемые к ним требования.
27. Разделение труда. Виды разделения труда: функциональное, технологическое, профессиональное, квалификационное.
28. Значение разделения труда. Единицы разделения труда. Границы разделения труда.
29. Методы нормирования труда
30. Виды норм труда
31. Метод научного обоснования норм труда.
32. Система норм и нормативов труда.
33. Метод микроэлементного нормирования труда
34. Сущность, основные понятия тайм-менеджмента и характер его использования при проектировании рабочих мест.
35. Механизмы и временные ресурсы управления при проектировании рабочих мест.
36. Оптимизации рабочих мест с учетом многоуровневого тайм-менеджмента.
37. Основные средства планирования времени для оснащения рабочего места руководителя, служащего, специалиста, рабочего.
38. Создание комфортных условий для эффективного использования времени.
39. Основные инструменты планирования рабочего времени.
40. Современное программное обеспечение системы планирования рабочего времени.
41. Совершенствование системы разработки графиков выхода на работу, табеля учета рабочего времени.
42. Принципы проектирования и рационализации рабочих мест.
43. Принципы и элементы проектирования рабочих мест. Категория «проектирование рабочего места».
44. Сущность проектирования рабочих мест.
45. Структура проектирования рабочих мест. Основные понятия проектирования рабочих мест
46. Основные подходы к проектированию рабочих мест
47. Составные элементы организации процессов труда.
48. Основные принципы и методы рациональной организации трудовых процессов. Классификация затрат рабочего времени.
49. Классификация трудовых процессов (по характеру предмета и продукта труда, по характеру применяемого сырья, по назначению и характеру изготавливаемой продукции (услуги); в зависимости от типа производства; в зависимости от периодичности и непрерывности; по степени участия человека на предмет труда).
50. Методы исследования трудовых процессов и затрат рабочего времени: наблюдения, опросы, фотография рабочего времени, хронометраж и фотохронометраж.
51. Структура производственной операции. Основные элементы трудовой операции.
52. Планирование трудового процесса: понятие, направления, методы.
53. Техника безопасности и условия труда на предприятии.
54. Защита здоровья работников как важнейшее направление организации труда персонала. Безопасность труда персонала.
55. Тяжесть и напряженность труда рабочих.
56. Динамика физиологических функций и работоспособности в ходе рабочей смены. Условия микроклимата.
57. Особенности технологического процесса и длительность рабочего дня (6 часов).

58. Разработка частных и типовых физиологически обоснованных режимов труда и отдыха в разных
59. Организация рабочих мест и создание благоприятных условий труда; устройство и планировка помещений и размещение рабочих мест; планировка рабочего места; оснащение и оборудование рабочих мест.
60. Требования к организации рабочих мест руководителей: технические, организационные, экономические, социальные, эргономические.
61. Специализация рабочих мест.
62. Элементы оснащения рабочих мест менеджеров: средства связи, специальные устройства по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.
63. Эргономические требования к оснащению рабочего места руководителя.
64. Экономическая сущность оплаты труда.
65. Понятие заработной платы.
66. Номинальная и реальная заработная плата. Факторы, влияющие на формирование заработной платы.
67. Типы организации заработной платы: традиционный и нетрадиционный.
68. Элементы организации заработной платы традиционного типа: тарифная система, формы и системы оплаты труда.
69. Основные элементы кадрового потенциала.
70. Цели воспроизводства кадрового потенциала.
71. Способы управления кадровым потенциалом.
72. Процесс стимулирования индивидуальной и групповой результативности и эффективности.
73. Текущая оценка результатов профессиональной деятельности на основе кадрового потенциала.
74. Технологии и методы оценки кадрового потенциала.
75. Сущность заработной платы и функции заработной платы с точки зрения классиков.
76. Теория организации заработной платы (зарубежные и отечественные ученые).
77. Теория компенсационных различий в заработной плате.
78. Теория эффективной заработной платы.
79. Тарифная система (тарифные сетки и тарифные ставки).
80. Должностные оклады. Штатное расписание предприятия (организации).
81. Повременная и сдельная формы оплаты труда.
82. Бестарифные системы оплаты труда. Распределение коллективного заработка. Поощрительные системы: премирование, компенсационные и стимулирующие надбавки и доплаты.
83. Нормативные материалы по планированию штата руководителей, специалистов и технических.
84. Основные производственные факторы, влияющие на численность и структуру штатов. Формула Розенкранца.
85. Обоснование численности на основе трудоемкости.
86. Оценка эффективности и результативности отдела по управлению персоналом, корректировка целей.
87. Основные показатели результативности и эффективности мероприятий. Методы оценки эффективности организации труда в организации.

Аналитическое задание (задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.):

1. Определить уровень организации труда, если в течение 365 дней на предприятии работали 850 человек, длительность смены 8 часов, в целом отработано 154 000 человеко-дней, при

целодневных потерях — 125 000 человеко-часов и при внутрисменных — 23 000 человеко-часов; по отчету планового отдела внутрисменные потери рабочего времени составили 11%.

2.. Определить уровень организации труда на предприятии, если численность всех работающих 2000 человек, число дней в году 365, продолжительность рабочего дня 8 часов, сумма целодневных нерезервообразующих неявок 265 000 человеко- дней, внутрисменных нерезервообразующих — 47 000 человеко- часов, отработанное время составляет 3 360 000 человеко-часов.

3. Определить устойчивость хронорядов: 1-й элемент операции: 26, 23, 25, 27, 26, 26, 24, 25, 25. 2-й элемент операции: 15, 16, 16, 19, 16, 16, 14, 15, 15. 3-й элемент операции: 30, 31, 29, 28, 30, 30, 35, 28, 31. 4-й элемент операции: 8, 8, 8, 9, 11, 10, 7, 8, 8, 9. Нормативный коэффициент устойчивости 1,2. Вычислить среднюю продолжительность каждого элемента и операции в целом.

4. Повышение освещенности на рабочих местах, улучшение работы агрегатов, применение рациональной организации труда в ремонтном цехе позволили сократить потери рабочего времени. Дайте свои рекомендации на основе чего было возможно сократить такие потери?

5. Рассчитать рост производительности труда, возможное высвобождение численности рабочих и экономию по фонду заработной платы (в расчете на год), если в отчетном периоде уровень организации труда (к потенциальному совокупному фонду рабочего времени) составлял 0,72, а в плане предусматривается повысить его до 0,79. Исходная численность рабочих 650 человек, среднемесячная заработная плата на одного рабочего 12 000 руб.

6. Рассчитать норму обслуживания, если машинно- автоматическое время на каждом станке составляет 19 мин, время занятости станочника — 6 мин. Определить штучное, штучно-калькуляционное время изготовления поддона автомобиля, а также время изготовления партии поддонов, если времяковки 15 мин, вспомогательное время 2 мин, подготовительно-заключительное время 9 мин, коэффициент времени отдыха и личных надобностей 13%. Размер партии принять равным 30 шт.

7. В результате внедрения новой техники выработка основных рабочих увеличилась на 15%. Определите, насколько должны быть снижены нормы времени. Оптимизация и учет выполнения норм труда

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестации по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным

программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература.

1. Оплата труда персонала : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450449>
2. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/452703>

6.2. Дополнительная литература

1. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/450682>
2. Иванов, И. Н. Организация труда на промышленных предприятиях : учебник для вузов / И. Н. Иванов, А. М. Беляев. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 305 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11376-1. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/456956>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддерживается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ

Единое окно доступа к образовательным ресурсам	содержанием, темами научных статей и их полными текстами. Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «**Организация труда персонала**» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться с настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе <http://biblioclub.ru>, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;

внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;

запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;

постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;

узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;

самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к зачету.

К зачету необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. MicrosoftOffice

9.3. Информационные справочные системы

Обучающиеся по программе Управление персоналом в университете имеют доступ к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочникам:

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниги, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ
5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для	http://webofknowledge.com; Доступ с любого

	цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prilib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Организация труда персонала**» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки «**шифр Наименование направления подготовки**» используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа: оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены специализированной мебелью (парты, стулья) техническими средствами обучения (персональные компьютеры с доступом в сеть интернет и обеспечением доступа в электронно-информационную среду университета, программным обеспечением).

11. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Организация труда персонала**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Организация труда персонала**» предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий в форме **указать форму** (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

При освоении учебной дисциплины «Организация труда персонала» предусмотрено применением электронного обучения.

Учебные часы дисциплины «**Организация труда персонала**» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и

асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, тестирование, вебинар, видеофильм, презентация, форум и др.).

В рамках учебной дисциплины **«Организация труда персонала»** предусмотрены встречи с руководителями и работниками организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.


Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020



ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОЦИАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ
И. о. декана факультета управления
Д.К. Танатова



«15» мая 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Наименование образовательной программы
Управление персоналом

Направленность программы:
Рекрутмент

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Уровень образования
ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ - УРОВЕНЬ БАКАЛАВРИАТА

Наименование квалификации
БАКАЛАВР

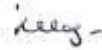
Очная форма обучения, заочная форма обучения

Москва, 2020 г.

Рабочая программа учебной дисциплины «**Организационная культура**» разработана на основании федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом (бакалавр)** утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461, учебного плана по основной профессиональной образовательной программе **высшего** образования «**Управление персоналом**».

Рабочая программа учебной дисциплины разработана рабочей группой в составе: д.э.н., проф. Ильиной И.Ю.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы к.э.н., доцент



И.Г.Шадская

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на Ученом совете факультета управления
Протокол №11 от 15 мая 2020 г.

И.о. декана факультета управления
д-р соц. наук, профессор



Д.К. Танатова

(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины рецензирована и рекомендована к утверждению:

Проректор по учебной работе, зав.кафедрой экономики ЧУ ВО "Московская гуманитарно-техническая академия", кандидат экон. наук, доцент



Д.М. Новикова

(подпись)

И.о. заведующего кафедрой менеджмента и административного управления РГСУ, кандидат филос. наук, доцент



М.С. Козырев

(подпись)

Согласовано
Научная библиотека, директор



И.Г. Маляр

(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы.....	4
1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
2. Объем и содержание учебной дисциплины, включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося.....	5
3. Содержание учебной дисциплины.....	6
3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения.....	6
3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения.....	8
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине.....	9
5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	24
5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	26
5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	33
6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.....	34
6.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины.....	34
6.1 Основная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
6.2. Дополнительная литература.....	Ошибка! Закладка не определена.
7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины.....	34
8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины.....	35
9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине.....	37
9.1. Информационные технологии.....	37
9.2. Программно-обеспечение.....	37
9.3. Информационные справочные системы.....	37
10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине...	37
11. Образовательные технологии.....	Ошибка! Закладка не определена.

1. Общие положения

1.1. Цель и задачи учебной дисциплины.

Цель учебной дисциплины является формирование теоретических знаний и практических навыков для дальнейшего их использования в рамках выбранной образовательной программы.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение студентами основ и закономерностей организационной культуры, современных тенденций и принципов организационной культуры;
- овладение студентами навыками формирования, поддержания и развития организационной культуры и командообразования в организации;
- приобретение каждым студентом навыка оценивать влияние организационной культуры на эффективность управления персоналом организации.

1.2. Место учебной дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Учебная дисциплина «**Организационная культура**» реализуется в **вариативной** части основной профессиональной образовательной программы «**Управление персоналом**» по направлению подготовки «**38.03.03. «Управление персоналом» очной, и заочной формам обучения.**

Изучение учебной дисциплины «**Организационная культура**» базируется на знаниях и умениях, полученных обучающимися ранее в ходе освоения программного материала ряда учебных дисциплин: «**Экономическая теория**», «**Технологии управления персоналом**», «**Управление персоналом организации**».

Изучение учебной дисциплины «**Организационная культура**» является базовым для последующего освоения программного материала учебных дисциплин: **Управление социальным развитием персонала организации.**

1.3. Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс освоения учебной дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих **обще профессиональных и профессиональных** компетенций: ОК-6, ОПК-7, ПК-32 в соответствии с основной профессиональной образовательной программой «**Управление персоналом**» по направлению подготовки «**38.03.03 «Управление персоналом организации».**

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты:

Код компетенции	Содержание компетенции	Результаты обучения
ОК-6	-способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия между социальными группами. Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия. Владеть: навыками налаживания деловых отношений в коллективе, имеющим социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия между сотрудниками.

ОПК-7	-готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: Теоретические основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других. Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического климата организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми. Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.
ПК- 32	-владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.	Знать: технологию диагностики организационной культуры. Уметь: обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. Владеть: навыками диагностики организационной культуры.

2. Объем и содержание учебной дисциплины, включая контактную работу обучающегося с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося

Общая трудоемкость учебной дисциплины составляет 12 зачетных единиц.

Дневная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		3	4			
Аудиторные учебные занятия, всего	80	32	48			
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	32	16	16			
Учебные занятия семинарского типа	48	16	32			
Лабораторные занятия	0	0	0			
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	208	112	96			
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	93	52	41			
Выполнение практических заданий	97	52	45			
Рубежный текущий контроль	18	8	10			
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	36	зачет	экзамен 36			

Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	9	4	5			
--	----------	----------	----------	--	--	--

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры				
		5	6	7		
Аудиторные учебные занятия, всего	24	8	8	8		
В том числе контактная работа обучающихся с преподавателем						
Учебные занятия лекционного типа	12	4	4	4		
Учебные занятия семинарского типа	12	4	4	4		
Лабораторные занятия	0	0	0	0		
Самостоятельная работа обучающихся*, всего	386	132	127	127		
В том числе:						
Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение разделов дисциплины в ЭИОС	178	60	59	59		
Выполнение практических заданий	184	64	60	60		
Рубежный текущий контроль	24	8	8	8		
Вид промежуточной аттестации, контроль (час)	22	зачет 4	экзамен 9	экзамен 9		
Общая трудоемкость учебной дисциплины, з.е.	12	4	4	4		

3. Содержание учебной дисциплины

3.1. Учебно-тематический план по очной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 324 час.

Объем самостоятельной работы – 208 час.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов			
	Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем	
			Всего	Лекционного типа Семинарского типа Лабораторные занятия
Модуль 1 (семестр 3)				

Раздел 1.1 Основы организационной культуры	36	28	8	4	4	0
Раздел 1.2 Основные характеристики организационной культуры и ее исследование (модель Герта Хофстеде)	36	28	8	4	4	0
Раздел 1.3 Уровни организационной культуры	36	28	8	4	4	0
Раздел 1.4 Психологические особенности организационной коммуникации	36	28	8	4	4	0
Общий объем, часов	144	112	32	16	16	0
Форма промежуточной аттестации	зачет					
Модуль 2 (семестр 4)						
Раздел 2.1 Культура устного общения	36	26	10	4	6	0
Раздел 2.2 Организационные основы общения (коммуникации) и ценности сотрудников в организации.	36	26	10	4	6	0
Раздел 2.3 Управление развитием организационной культуры.	36	26	10	4	6	0
Раздел 2.4 Культура управления организационной культурой	36	28	8	2	6	0
Раздел 2.5 Методы формирования и поддержания организационной культуры	36	26	10	2	8	0
Общий объем, часов	180	132	48	16	32	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

3.2. Учебно-тематический план по заочной форме обучения

Объем учебных занятий составляет 324 час.

Объем самостоятельной работы – 295 час.

Раздел, тема	Виды учебной работы, академических часов					
	Всего	Самостоятельная работа, в т.ч. промежуточная аттестация (СРС + контроль)	Контактная работа обучающихся с преподавателем			
			Всего	Лекционного типа	Семинарского типа	Лабораторные занятия
Модуль 1 (семестр 3)						
Раздел 1.1 Основы организационной культуры	36	34	2	2	0	0
Раздел 1.2 Основные характеристики организационной культуры и ее исследование (модель Герта Хофстеде)	36	34	2	2	0	0
Раздел 1.3 Уровни организационной культуры	36	34	2	0	2	0
Раздел 1.4 Психологические особенности организационной коммуникации	36	34	2	0	2	0
Общий объем, часов	144	136	8	4	4	0

Форма промежуточной аттестации	зачет					
	Модуль 2 (семестр 4)					
Раздел 2.1 Культура устного общения	36	34	2	2		0
Раздел 2.2 Организационные основы общения (коммуникации) и ценности сотрудников в организации.	36	34	2	1	1	0
Раздел 2.3 Управление развитием организационной культуры.	36	34	2	1	1	0
Раздел 2.4 Культура управления организационной культурой	36	35	1		1	0
Раздел 2.5 Методы формирования и поддержания организационной культуры	36	35	1		1	0
Общий объем, часов	180	172	8	4	4	0
Форма промежуточной аттестации	экзамен					

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине

4.1. Виды самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Очная форма

Раздел, тема	Всего СРС +	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль
--------------	-------------	--

	контроль	Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 3)								
Раздел 1.1 Основы организационной культуры	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.2 Основные характеристики организационной культуры и ее исследование (модель Герта Хофстеде)	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.3 Уровни организационной культуры	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Раздел 1.4 Психологические особенности организационной коммуникации	28	13	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	13	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	0
Общий объем, часов	112	52		52		8		0
Форма промежуточной аттестации	зачет							
Модуль 2 (семестр 4)								
Раздел 2.1 Культура устного общения	26	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	7

Раздел 2.2 Организационные основы общения (коммуникации) и ценности сотрудников в организации.	26	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	7
Раздел 2.3 Управление развитием организационной культуры.	26	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	9	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	7
Раздел 2.4 Культура управления организационной культурой.	28	9	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	10	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	7
Раздел 2.5 Методы формирования и поддержания организационной культуры	26	8	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	8	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	8
Общий объем, часов	132	41		45		10		36
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

Заочная форма

Раздел, тема	Всего СРС + контроль	Виды самостоятельной работы обучающихся, в т.ч. контроль						
		Академическая активность, час	Форма академической активности	Выполнение практ. заданий, час	Форма практического задания	Рубежный текущий контроль, час	Форма рубежного текущего контроля	Контроль (промежут. аттестация), час
Модуль 1 (семестр 4)								
Раздел 1.1 Основы организационной культуры	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1

Раздел 1.2 Основные характеристики организационной культуры и ее исследование (модель Герта Хофстеде)	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.3 Уровни организационной культуры	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 1.4 Психологические особенности организационной коммуникации	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Общий объем, часов	136	60		64		8		4
Форма промежуточной аттестации	зачет							
Модуль 2 (семестр 5)								
Раздел 2.1 Культура устного общения	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	1
Раздел 2.2 Организационные основы общения (коммуникации) и ценности сотрудников в организации.	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 2.3 Управление развитием организационной культуры.	36	16	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	16	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Раздел 2.4 Культура управления организационной культурой.	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2

Раздел 2.5 Методы формирования и поддержания организационной культуры	34	15	Подготовка к лекционным и практическим занятиям, самостоятельное изучение раздела в ЭИОС	15	реферат	2	Компьютерное тестирование или иная форма рубежного контроля по усмотрению преподавателя	2
Общий объем, часов	172	76		77		10		9
Форма промежуточной аттестации	экзамен							

4.2. Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)

МОДУЛЬ «Организационная культура»

Цель: рассмотреть основы культурологии, современные тенденции и принципы управления социальными организациями; научить работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

Перечень изучаемых элементов содержания

Сущность, содержание культурологии как объект науки организационных культур

Раздел 1.1 Основы организационной культуры

Тема 1. Культурология как объект науки организационных культур

Сущность, содержание культурологии как объект науки организационных культур

Культурный феномен в жизни человеческого сообщества. Характеристика культуры традиционной

Вопросы для самоподготовки:

1. Управление и культура: понятия и соотношения.
2. Организационная культура: функции и свойства.
3. Методы и подходы к изучению организационной культуры.
4. Принципы и процесс формирования организационной культуры.

Тема 2. Влияние психоаналитической концепции культуры и основ психологической антропологии на теоретические положения организационной культуры

Цель: дать характеристику психоаналитическому и антропологическому направлению, оказавшим основополагающее влияние на развитие теоретических положений взаимодействия культуры и личности

Перечень изучаемых элементов содержания:

Становление принципов психоанализа и их значение для развития теории культур

Вопросы для самоподготовки:

1. Характеристика основных элементов организационной культуры.
2. Становление принципов психоанализа и их значение для развития теории культур.
3. Концепция культуры З. Фрейда и швейцарского психоаналитика К.Г. Юнга.
4. Основы психологической антропологии на организационную культуру.
5. дать характеристику психоаналитическому и антропологическому направлению, оказавшим основополагающее влияние на развитие теоретических положений взаимодействия культуры и личности

Практическое задание

Раздел 1.1. Основы организационной культуры.

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.1:

1. Управление и культура: понятия и соотношения
2. Организационная культура: функции и свойства
3. Методы и подходы к изучению организационной культуры
4. Принципы и процесс формирования организационной культуры
5. Множественность аспектов организационной культуры
6. Три уровня изучения организационной культуры
7. Характеристика основных элементов организационной культуры
8. Ценности – ядро организационной культуры
9. Корпоративная культура: понятие и функции
10. Критерии оценки корпоративной культуры
11. Позиционирование компании на рынке труда.
12. Имидж компании как работодателя
13. Мероприятия по формированию корпоративной культуры
14. Понятие коммуникации и ее роль в концепции организационной культуры
Внутренние и внешние коммуникации

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 1.2. Основные характеристики организационной культуры и ее исследование (модель ГертаХофстеде)

Тема 1 Типология организационных культур Г. Хофстеде

Цель: проанализировать подход Г. Хофстеде к созданию модели для классификации организационных культур, осветить полученные с помощью этой модели результаты, выделить наиболее известные из подходов к типологизации организационных культур.

Выделить наиболее известные из подходов к типологизации организационных культур

Вопросы для самоподготовки:

1. Типология организационных культур ГертаХофстеде
2. Подход Эдварда Холла к классификации организационных структур
3. Взгляды Эдварда Холла на внутрикультурную коммуникацию; на монохроничность и полихроничность времени; на структуру информационного потока.
4. Выделение Эдвардом Холлом высоко и низко контекстуализированных культур и их характеристика.

Тема 2. Наиболее известные подходы к классификации организационных культур

Цель: проанализировать подходы ученых. выделить наиболее известные из подходов к типологизации организационных культур.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования.

Рассмотреть наиболее известные подходы к классификации организационных культур

Вопросы для самоподготовки:

1. Модель организационной культуры Э. Шейна.
2. Виды корпоративных культур по Д. Зонненфельду.
3. Модель организационной культуры Ф. Тромпенаарса.

4. Типы организационной культуры Г. Дила и А.А. Кеннеди.

Практическое задание

Раздел 1.2. Основные характеристики организационной культуры и ее исследование (модель Герта Хофстеде).

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.2:

1. Социокультурные характеристики по методике Хофстеде
2. Показатели изучения организационных культур Герта Хофстеде:
Индивидуализм – коллективизм, дистанция власти, стремление к избеганию неопределенности, мужественность – женственность, долгосрочность ориентации
анализ показателя потворство желаниям – сдержанность.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 1.3. Уровни организационной культуры

Тема 1 Поверхностный (видимый) уровень организационной культуры: архитектура (артефакты) и внешние проявления поведения сотрудников

Цель: рассмотреть основы этики оформления и внешний вид в офисе как уровень проявления организационной культуры..

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования.

Подходы к определению и классификация разных стилей оформления в организации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Интерьер офиса как один из основных инструментов ведения бизнеса.
2. Требования к оборудованию рабочего кабинета.
3. Требования и рекомендуемые стандарты освещения.
4. Оформление офиса как проявление организационной культуры.
5. Архитектурный и организационный подходы к организации офисных помещений.

Тема 2 Внутренний уровень организационной культуры: ценности сотрудников и процесс организационной коммуникации

Цель: рассмотреть технологии формирования и развития системы ценности сотрудников и процесс организационной коммуникации

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования.

Содержание ценностей работников организации, их формирование и развитие. Факторы, обуславливающие выбор и формирование ценностей личности.

Вопросы для самоподготовки:

1. Структурная схема взаимопереходящих форм существования и развития ценностей. Понятие и характеристика общественных (общечеловеческих) ценностей.
2. Японский, североамериканский и российский подходы при оценке отношения сотрудников организации к труду.
3. Коммуникация как культурно обусловленный процесс. Правила межкультурной коммуникации. *Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой организации.*
4. Содержание ценностей работников организации, их формирование и развитие.

5. Факторы, обуславливающие выбор и формирование ценностей личности.

Практическое задание

Раздел 1.3. Уровни организационной культуры.

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.3:

1. Множественность аспектов организационной культуры.
2. Три уровня изучения организационной культуры. Характеристика основных элементов организационной культуры.
3. Критерии оценки корпоративной культуры.
4. Позиционирование компании на рынке труда.
5. Ценности – ядро организационной культуры. Корпоративная культура: понятие и функции.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 1.4 Психологические особенности организационной коммуникации

Тема 1. Основные функции общения (коммуникации) в организации

Цель: рассмотреть теоретические основы и технологии формирования культуры речевого общения и речевого этикета.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Культура речевого общения и речевой этикет. Понятие и уровни речевой культуры. Понятие и особенности культуры речи. Формы литературного и нелитературного языка.

Вопросы для самоподготовки:

1. Требования к речи на высоком уровне речевой культуры.
2. Культура и коммуникативная структура речевого поведения.
3. Общая характеристика культурной беседы и искусство ее организации.
4. Культура и искусство делового спора. Позволяющие и не позволяющие уловки в споре.

Тема 2. Характеристика межличностной коммуникации в организации

Цель: рассмотреть теоретические основы и технологии формирования культуры речевого общения и речевого этикета.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Особенности межличностного восприятия: эффекты «ореола», «новизны» и «первичности», «проекции» или «стереотипизации».

Вопросы для самоподготовки:

1. Коммуникативная, регулятивная и перцептивная функция. Информационная составляющая процесса коммуникации.
2. Кооперация и конкуренция как виды поведения при реализации регулятивной цели общения. Социокультурная адаптация: цели и задачи.
3. Специфика понятия «первого впечатления» и его влияние на процесс коммуникации. Этапы становления социальной ответственности бизнеса.

4. Формы организации совместной деятельности и характер взаимодействий партнеров при коммуникативном общении.
5. Влияние статуса на процесс межличностной коммуникации в организации.

Практическое задание

Раздел 1.4. Психологические особенности организационной коммуникации.

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу 1.4:

1. Требования к речи на высоком уровне речевой культуры.
2. Культура и коммуникативная структура речевого поведения.
3. Общая характеристика культурной беседы и искусство ее организации.
4. Культура и искусство делового спора. Позволяющие и не позволяющие уловки в споре.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 1.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.1 Культура устного общения

Тема 1 Культура речевого общения и речевой этикет

Цель: проанализировать структуру речевого общения, выделить правила культуры речи, показать основы устного выступления и культуры ведения споров

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования
Рассмотреть культуру устного общения.

Вопросы для самоподготовки:

1. Требования к речевой культуре высшего уровня.
2. Правила и культура речевого поведения.
3. Речевой этикет в современном мире.
4. Национальный речевой этикет.
5. Признаки речевого этикета в Российской Федерации.

Тема 2 Характеристика устного выступления и культуры ведения споров

Цель: Дать оценку устному выступлению и культуре ведения споров.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования
Рассмотреть культуру устного выступления и ведения споров.

Вопросы для самоподготовки:

1. Основные средства устного общения.
2. Этапы устного общения.
3. Как завоевать и удержать внимание аудитории.
4. Правила завершения выступления.
5. Характеристика и виды споров
6. Наиболее эффективные психологические приемы воздействия на оппонентов в процессе спора

Практическое задание**Раздел 2.1. Культура устного общения.****Форма практического задания: реферат****Примерный перечень тем рефератов к разделу:**

1. Требования к речевой культуре высшего уровня.
2. Правила и культура речевого поведения.
3. Речевой этикет в современном мире.
4. Национальный речевой этикет.
5. Признаки речевого этикета в Российской Федерации.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.1: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.2 Организационные основы общения (коммуникации) и ценности сотрудников в организации.

Тема 1 Организация организационной коммуникации

Цель: показать особенности процесса организационной коммуникации, его влияние на сохранение и изменение ценностных представлений у сотрудников.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Рассмотреть основы общения и ценности сотрудников организации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Восприятие коммуникационного процесса.
2. Характеристика межличностной коммуникации в организации.
3. Виды коммуникации.
4. Правила межкультурной коммуникации
5. Составляющие процесса коммуникации, определяемые культурой

Тема 2. Содержание ценностей работников организации. Их формирование и развитие

Цель: формирование и развитие ценностей работника.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Характеристика ценностей работников организации.

Вопросы для самоподготовки:

1. Человеческие ценности, приоритеты и выбор.
2. Формы существования ценностей.
3. Культуральные ценности организационных культур (классификация Герта Хофстеде)
4. Ценности и ценностные альтернативы,
с которыми регулярно сталкиваются работники организации
5. Оценочные суждения сотрудников относительно труда и организации

Практическое задание

Раздел 2.2. Организационные основы общения (коммуникации) и ценности сотрудников в организации.

Форма практического задания: реферат

Примерный перечень тем рефератов к разделу:

1. Формирование фокусированных коммуникаций на примере промышленной компании
2. Что такое внутренние коммуникации?
3. Какой бывает корпоративная культура? Как они связаны? Цели и задачи, стоящие перед отделом внутрикорпоративных коммуникаций.
4. Документы, формализующие корпоративную культуру.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.2: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.3. Управление развитием организационной культуры

Тема 1 Оценка организационной культуры, ее формирование и развитие

Цель: раскрыть взаимное влияние между культурами, влияние организационной культуры на эффективность работы организации.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Показать пути формирования и развития организационной культуры.

Вопросы для самоподготовки:

1. Внешний и внутренний уровень организационной культуры.
2. Подход Ф. Харриса и Р. Морана к анализу содержательной стороны организационной культуры
3. Особенности организационной культуры.
4. Подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.
5. Формирование организационной культуры.
6. Условия, требующие изменения организационной культуры.

Тема 2 Содержание и типы организационного развития. Планирование и этапы

Цель: пути формирования и развития организационной культуры.

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Показать пути формирования и развития организационной культуры.

Вопросы для самоподготовки:

1. Развитие и цели организации.
2. Типы возможных организационных изменений.
3. Типы организационного развития.
4. Модели организационного развития организации зарубежных ученых.
5. Методы организационного развития.
6. Процесс формирования команд.

Практическое задание

Раздел 2.3. Управление развитием организационной культуры.

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу:

1. Внешний и внутренний уровень организационной культуры.
2. Подход Ф. Харриса и Р. Морана к анализу содержательной стороны организационной культуры
3. Особенности организационной культуры.
4. Подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации.
5. Формирование организационной культуры.
6. Условия, требующие изменения организационной культуры.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.3: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Раздел 2.4 Культура управления организационной культурой

Тема 1 Специфика управленческой деятельности при управлении организационной культурой.

Цель: раскрыть специфику взаимного влияния подсистем организационной культуры, показать важность внедрения культурных основ в производственный труд и управление организацией, оценить особенности технологий лидерства, власти и руководства

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Показать и оценить важность внедрения культурных основ в производственный труд управление организацией и особенности технологий лидерства, власти и руководства.

Вопросы для самоподготовки:

1. Мотивация как функция власти (базового организационного процесса).
2. Основные этапы работы по формированию эффективной организационной культуры
3. Пути развития организационной культуры
4. Виды культуры управления.
5. Факторы культуры управления.

Тема 2 Лидерство и развитие организационной культуры

Цель: Характеристика лидерства и развитие организационной культуры

Перечень изучаемых элементов содержания

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования

Показать и оценить важность внедрения культурных основ в производственный труд управление организацией и особенности технологий лидерства, власти и руководства.

Вопросы для самоподготовки:

1. Ситуационная модель руководства (по Ф. Фидлеру).
2. Факторы, определяющие поведение руководителей.
3. Модели поведения лидера и стиль руководства.
4. Стили руководства (модели зарубежных ученых).

5. Характеристика власти.

Практическое задание**Раздел 2.4. Культура управления организационной культурой.****Форма практического задания: реферат.****Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.4:**

1. Понятие деловой репутации и корпоративного имиджа. Их роль и значение для позиционирования компании. Современные подходы к управлению процессом формирования деловой репутации и корпоративного имиджа компании.
2. Миссия, философия и ценности компании как факторы, влияющие на формирование деловой репутации и имиджа. Взаимосвязь корпоративного имиджа и деловой репутации компании. Корпоративный кодекс поведения.
3. Понятие организационной социализации. Этапы социализации. Социокультурная адаптация: цели и задачи. Социальная ответственность организации.
4. Этапы становления социальной ответственности бизнеса. Анализ практики реализации концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) в России.
5. Корпоративная социальная ответственность с позиции концепции корпоративного гражданства. Процесс управления социальной ответственностью компаний. Виды и направления социальных программ. Корпоративная благотворительность как один из способов выражения социальной позиции компании.
6. Адаптация персонала, его обучение и развитие. Компоненты социальной ответственности корпорации.
7. Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации различных организационных культур. Причины возникновения потребности в управлении мотивацией.

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.4: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.**Раздел 2.5. Методы формирования и поддержания организационной культуры**

Тема 1 Проблемы и методы изменения организационной культуры.

Цель: Выявить проблемы организационной культуры.*Перечень изучаемых элементов содержания**перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования*

Оценка и методы изменения организационной культуры.

Вопросы для самоподготовки:

1. Изменение объектов и предметов внимания со стороны менеджера.
2. Изменение стиля управления кризисом или конфликтом.
3. Перепроектирование ролей и изменение фокуса в программах обучения.
4. Изменение критерия стимулирования.
5. Смена акцентов в кадровой политике.

Тема 2 Организационная культура в системе руководства и подчинения

Цель: Рассмотреть организационную культуру в системе руководства и подчинения*Перечень изучаемых элементов содержания*

перечисляются изучаемые элементы содержания дисциплины и их наименования
Оценка руководства и подчинения организационной культуры.

Вопросы для самоподготовки:

1. Главные роли руководителя.
2. Изучение работников, как правило, преследует цель выявить.
3. Модели поведения лидера и стиль руководства.
4. Стили руководства (модель Курта Левина).
5. Стили руководства (модель Р. Блейка и Дж. Моутона).
6. Стили руководства (модель Р. Лайкерта – стиль руководства зависит от типа организации).
7. Стили руководства (по У. Реддину).

Практическое задание

Раздел 2.5. Методы формирования и поддержания оргкультуры.

Форма практического задания: реферат.

Примерный перечень тем рефератов к разделу 2.5:

1. Соответствие стратегии и культуры организации.
2. Структура организации и типы культур.
3. Понятие деловой репутации и корпоративного имиджа.
4. Современные подходы к управлению процессом формирования деловой репутации и корпоративного имиджа компании.
5. Миссия, философия и ценности компании как факторы, влияющие на формирование деловой репутации и имиджа. Взаимосвязь корпоративного имиджа и деловой репутации компании.
6. Корпоративный кодекс поведения.
7. Понятие организационной социализации. Этапы социализации. Социокультурная адаптация: цели и задачи. Социальная ответственность организации

РУБЕЖНЫЙ КОНТРОЛЬ К РАЗДЕЛУ 2.5: форма рубежного контроля – компьютерное тестирование.

Оформление работ, выполняемых в рамках самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Методическими указаниями по оформлению письменных работ, обучающихся в рамках самостоятельной работы, утвержденными Учебно-методическим советом РГСУ, Протокол № 2 от 25 июня 2015 года.

Конкретные практические задания и задания для рубежного контроля определяются в учебно-методических материалах по работе обучающихся в электронной информационно-образовательной среде РГСУ с применением технологий электронного обучения по данной дисциплине, утверждаемых ежегодно кафедрой.

Код компетенции	Содержание компетенции (части компетенции)	Результаты обучения	Этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы
ОК-6	-способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать: социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия между социальными группами.</p> <p>Уметь: работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.</p> <p>Владеть: навыками налаживания деловых отношений в коллективе, имеющим социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия между сотрудниками.</p>	Этапы: формирования навыков, получения опыта, формирования умений
ОПК-7	-готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	<p>Уметь: работать по основам кооперации с коллегами, к работе на общий результат, организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других.</p> <p>Уметь: диагностировать проблемы морально-психологического клима-</p>	Этапы: формирования навыков, получения опыта, формирования умений

		та организации и разрабатывать управленческие решения по их устранению, применять методы эффективного взаимодействия между людьми. Владеть: навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки	
ПК- 32	-владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации.	Знать: технологию диагностики организационной культуры. Уметь: обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации. Владеть: навыками диагностики организационной культуры.	Этапы: формирования навыков, получения опыта, формирования умений

5.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции	Этапы формирования компетенций	Показатель оценивания компетенции	Критерии и шкалы оценивания
ОПК-6 ОПК-8 ПК- 3 ПК-4 ПК-6 ПК-19 ПК-20 ПК-21 ПК-22 ПК-36	Этап формирования знаний.	Теоретический блок вопросов. Уровень освоения программного материала, логика и грамотность изложения, умение самостоятельно обобщать и излагать материал	1) обучающийся глубоко и прочно освоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает с задачами и будущей деятельностью, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок – 9-10 баллов; 2) обучающийся твердо знает программный материал, грамотно и по существу из-

			<p>лагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения -6-8 баллов;</p> <p>3) обучающийся освоил основную материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала - 4-5 баллов;</p> <p>4) обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки -0-3 баллов.</p>
<p>ОПК-6 ОПК-8 ПК- 3 ПК-4 ПК-6 ПК-19 ПК-20 ПК-21 ПК-22 ПК-36</p>	<p>Этап формирования умений.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Практическое применение теоретических положений применительно к профессиональным задачам, обоснование принятых решений</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сде-</p>
<p>ОПК-6 ОПК-8 ПК- 3 ПК-4 ПК-6 ПК-19 ПК-20 ПК-21</p>	<p>Этап формирования навыков и получения опыта.</p>	<p>Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>)</p> <p>Решение практических</p>	<p>1) задание выполнено, верно, даны ясные аналитические выводы к решению задачи, подкрепленные теорией - 9-10 баллов;</p> <p>2) задание выполнено верно, отмечается хорошее развитие аргумента, однако отмечены погрешности в ответе, скорректированные при собеседовании -6-8 баллов;</p> <p>3) задание выполнено с математическими ошибками, отсутствуют логические выводы и заключения к решению 4-5 баллов;</p> <p>4) задание выполнено не до конца, нет четких выводов и заключений по решению задачи -1-3 баллов;</p> <p>5) задание не выполнено, представленные расчеты проведены с ошибками, сде-</p>

ПК-22 ПК-36		заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.	ланы неверные выводы по решению задачи -0 баллов.
ОК-6 ОПК-7 ПК- 32	Этап формирования навыков и получения опыта.	Аналитическое задание (<i>задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.</i>) Решение практических заданий и задач, владение навыками и умениями при выполнении практических заданий, самостоятельность, умение обобщать и излагать материал.	

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Примерные вопросы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине

Теоретический блок вопросов (зачет):

8. Управление и культура: понятия и соотношения. Организационная культура: функции и свойства.
9. Методы и подходы к изучению организационной культуры. Принципы и процесс формирования организационной культуры.
10. Множественность аспектов организационной культуры. Три уровня изучения организационной культуры. Характеристика основных элементов организационной культуры
11. Ценности – ядро организационной культуры. Корпоративная культура: понятие и функции.
12. Критерии оценки корпоративной культуры. Позиционирование компании на рынке труда.
13. Имидж компании как работодателя. Мероприятия по формированию корпоративной культуры.

14. Понятие коммуникации и ее роль в концепции организационной культуры. Внутренние и внешние коммуникации. Коммуникации и поведенческие сценарии. Развитие и укрепление коммуникаций иерархической культуры. Коммуникационная стратегия.
15. Позиционирование. Реклама, ее типы и предназначение. Роль спонсорства.
16. Корпоративная индивидуальность. Лидерство и коммуникации. Коммуникации и работа в командах.
17. Базовые принципы трех школ менеджмента: западный, японский, китайский менеджмент.
18. Кросскультурные различия и корпоративная культура организации. Деловые культуры в международном бизнесе.
19. Организационное поведение в условиях глобализации. Организационная культура компаний США, Японии, России. Организационная культура как совокупность локальных субкультур.
20. Национальное в организационной культуре.
21. Типологии культур «Среда-Организация». Индивидуальное в организационной культуре. Типологии культур «Индивид-Организация». Типология конкурирующих ценностей.
22. Соответствие стратегии и культуры организации. Структура организации и типы культур.
23. Понятие деловой репутации и корпоративного имиджа. Их роль и значение для позиционирования компании. Современные подходы к управлению процессом формирования деловой репутации и корпоративного имиджа компании.
24. Миссия, философия и ценности компании как факторы, влияющие на формирование деловой репутации и имиджа. Взаимосвязь корпоративного имиджа и деловой репутации компании. Корпоративный кодекс поведения.
25. Понятие организационной социализации. Этапы социализации. Социокультурная адаптация: цели и задачи. Социальная ответственность организации.
26. Этапы становления социальной ответственности бизнеса. Анализ практики реализации концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) в России.
27. Корпоративная социальная ответственность с позиции концепции корпоративного гражданства. Процесс управления социальной ответственностью компаний. Виды и направления социальных программ. Корпоративная благотворительность как один из способов выражения социальной позиции компании.
28. Адаптация персонала, его обучение и развитие. Компоненты социальной ответственности корпорации.
29. Мотивация персонала как элемент культуры компании. Методы мотивации различных организационных культур. Причины возникновения потребности в управлении мотивацией.

Теоретический блок вопросов (Экзамен):

1. Сущность понятий управление и культура, их соотношения.
2. Функции и свойства организационной культуры.
3. Принципы формирования организационной культуры.
4. Методы и подходы к изучению организационной культуры.
5. Множественность аспектов организационной культуры.
6. Три уровня изучения организационной культуры.

7. Характеристика основных элементов организационной культуры
8. Значение ценностей в организационной культуре.
9. Понятие и функции корпоративной культуры.
10. Охарактеризуйте критерии оценки корпоративной культуры.
11. Позиционирование компании на рынке труда.
12. Мероприятия по формированию корпоративной культуры.
13. Значение имиджа компании как работодателя.
14. Понятие коммуникации и ее роль в концепции организационной культуры.
15. Внутренние и внешние коммуникации в оргкультуре.
16. Коммуникации и поведенческие сценарии.
17. Развитие и укрепление коммуникаций иерархической культуры.
18. Коммуникационная стратегия.
19. Позиционирование. Реклама, ее типы и предназначение.
20. Роль спонсорства в развитии организационной культуры.
21. Лидерство и коммуникации.
22. Коммуникации и работа в командах.
23. Корпоративная индивидуальность.
24. Три школы менеджмента: западный, японский, китайский менеджмент. Базовые принципы.
25. Кросскультурные различия и корпоративная культура организации.
26. Деловые культуры в международном бизнесе.
27. Организационное поведение в условиях глобализации.
28. Особенности организационной культуры компаний США, Японии, России.
29. Организационная культура как совокупность локальных субкультур.
30. Национальное в организационной культуре.
31. Типологии культур «Среда-Организация». Индивидуальное в организационной культуре.
32. Типологии культур «Индивид-Организация». Типология конкурирующих ценностей.
33. Соответствие стратегии и культуры организации.
34. Структура организации и типы культур.
35. Понятие деловой репутации и корпоративного имиджа. Их роль и значение для позиционирования компании.
36. Современные подходы к управлению процессом формирования деловой репутации и корпоративного имиджа компании.
37. Миссия, философия и ценности компании как факторы, влияющие на формирование деловой репутации и имиджа.
38. Взаимосвязь корпоративного имиджа и деловой репутации компании.
39. Корпоративный кодекс поведения.
40. Понятие организационной социализации. Этапы социализации.
41. Социокультурная адаптация: цели и задачи.
42. Социальная ответственность организации.
43. Этапы становления социальной ответственности бизнеса.
44. Анализ практики реализации концепции корпоративной социальной ответственности (КСО) в России.
45. Корпоративная социальная ответственность с позиции концепции корпоративного гражданства.

46. Процесс управления социальной ответственностью компаний.
47. Виды и направления социальных программ.
48. Корпоративная благотворительность, как один из способов выражения социальной позиции компании.
49. Адаптация персонала, его обучение и развитие.
50. Компоненты социальной ответственности корпорации.
51. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
52. Методы мотивации различных организационных культур.
53. Причины возникновения потребности в управлении мотивацией.

Аналитическое задание (задачи, ситуационные задания, кейсы, проблемные ситуации и т.д.):

Задание 1.

Характеристика организации 1

Завод по производству цемента был образован как производственно-торговая компания в конце 1990-х гг. С 2003 г. основным видом его деятельности является оптовая продажа цемента в мешках и цемента навалом. За период своей деятельности предприятие наладило контакты с партнерами по бизнесу, создало базу покупателей – строительных компаний центрального региона. В штате работает около 2 тыс. 500 человек.

Между торговыми и производственными отделами наблюдается существенное различие. Подавляющее большинство «продавцов» – новые сотрудники, нацеленные на получение крупной прибыли, сторонники смелых нововведений и экспериментов, в то время как производственники – это в основном те, которые работал еще на советском предприятии, их устраивает то, что производство является достаточно стабильным, и они предпочитают не менять наработанное годами, то есть не экспериментировать.

На заводе произошла смена основного собственника. Новый хозяин занял должность генерального директора. Он считает целесообразным изменить систему управления и систему мотивации сотрудников – поставить оплату труда в прямую зависимость от результатов работы.

Характеристика организации 2

Модный глянцевого журнала был учрежден, создан и «раскручен» западным инвестором, сторонником и знатоком «высокого стиля» в журналистике. Собственник продал компанию российскому бизнесмену. Новый хозяин в восторге от менеджмента, налаженных связей и системы продвижения компании, однако считает журнал несколько консервативным по содержанию, а редакцию – слишком разборчивой в приглашении «звездных» лиц, рекламируемых товаров, тем и пр.

Руководитель отдела рекламы и продаж в целом поддерживает собственника в его стремлении расширить аудиторию и тематику журнала, однако предостерегает от радикальной смены курса, которая может привести к утрате команды – главного редактора и его сторонников.

Вопрос: Как провести реорганизацию каждой компании, сохранив ценные кадры?

Варианты ответов (можно выбирать несколько, добавлять свои)

1. Собственнику необходимо провести совещание, на которое пригласить не только руководителей отделов, но и прочих наиболее уважаемых сотрудников компании. На собрании нужно выступить с подробным докладом, в первой части которого изложить основные положения своей программы, а во второй разъяснить финансовые перспективы коллектива.
2. Прежде чем что-либо предпринимать, необходимо досконально разобраться в бизнесе: изучить все управленческие документы, финансовую отчетность и базы данных.
3. Что представляет собой компания, лучше всего покажет наблюдение за ее работой в обычном, штатном режиме. Нужно пройти по всем (или многим) рабочим местам, посмотреть, как работают люди, послушать, что они говорят, постараться понять, что их волнует, оценить культуру произ-

водства, стиль отношений и сложившиеся корпоративные традиции. Сидя в кабинете, много не узнаешь.

4. Прежде всего следует пообщаться с ключевыми стейкхолдерами –: стратегическими клиентами и партнерами и понять, существует ли угроза их потери и при каких условиях. Желательно провести с ними встречу в неформальной обстановке, например на банкете по поводу юбилейного выпуска, рекордных продаж и т. п.
5. Необходимо поручить директору по персоналу подготовить отчетное собрание, на котором будут заслушаны отчеты всех членов управленческой команды. Собрание надо организовать таким образом, чтобы стимулировать дискуссию между членами управленческой команды, например, установить регламент, согласно которому каждый из руководителей должен будет задать выступившему коллеге вопрос. Решения следует принимать как по докладам, так и по задаваемым вопросам.
6. В первую очередь следует составить план личных встреч с наиболее ценными сотрудниками и обсудить с ними не только развитие компании, но и их личную профессиональную, карьерную и финансовую перспективу. Нужно также проконсультироваться со службой персонала по поводу личностных особенностей наиболее интересных для собственника сотрудников и правильно выстроить очередность встреч с ними, поместив наиболее сложных сотрудников в конец списка.
7. Собственнику надо провести общее собрание, на котором кратко изложить основные положения нововведений и ответить на все вопросы сотрудников.
8. Необходимо с первого дня взять курс на обновление команды и постепенно сформировать свою команду, распрощаться с теми, кто не принимает и критикует нововведения, и пригласить новых сотрудников из других компаний. Личная преданность собственнику компании – лучший помощник в кризисной ситуации.
9. Собственнику бизнеса необходимо составить личный план адаптации, планируя мероприятия первых месяцев так, чтобы его постепенное вхождение в бизнес основывалось на совместной деятельности с ключевыми сотрудниками. Нужно вникнуть в суть бизнеса и попытаться понять, что побуждает профессионалов противиться нововведениям.
10. Не стоит серьезно задумываться. Все адаптационные мероприятия – только потеря драгоценного времени. Те, кому некуда идти, никуда не денутся, а взамен пожелавших уйти нетрудно набрать других. Незаменимых людей нет, а обновление всегда на пользу бизнесу.
11. Прежде чем что-либо предпринимать, собственнику необходимо присмотреться к своему новому окружению. Люди не могут долго находиться в режиме ожидания, а значит, вскоре начнут проявлять себя. Те, кто опасается перемен, и те, кому все равно, некоторое время выждут, а затем попытаются подстроиться под новое руководство. Активные сотрудники, которые заботятся о развитии компании, постараются сразу вступить в контакт и предложить свои идеи. Вот на них и имеет смысл опереться в дальнейшем.
12. Нужно попросить всех ключевых сотрудников изложить свое видение текущего состояния дел и дальнейшего развития, а затем встретиться с каждым из них индивидуально и попросить уточнить детали предложенного плана. Анализ этих работ и поведения сотрудников во время собеседования покажет, на кого из них можно опереться, а кому лучше подыскать замену.
13. Следует сразу дать понять управленческой команде, что настали новые времена, и ввести жесткий контроль, например еженедельные оперативки с отчетом всех присутствующих о проделанной работе.
14. Собственнику необходимо сразу поставить перед руководителями сложные задачи инновационного характера: службе управления персоналом – совместно с финансистами подготовить проект новой системы мотивации персонала; отделу продаж – разработать план маркетинга на следующий год; техническим специалистам – план оптимизации бизнес-процессов.
15. Нужно сразу вынудить уволиться самых ценных, по мнению коллектива, сотрудников путем резкой критики их позиций. Если кто-то из них смирится с критикой и не уйдет, то таких можно оставить – они смогут принять грядущие преобразования. Таким образом, все самое «страшное» уже случится, и дальнейшие изменения в компании можно будет осуществлять, не опасаясь потери ценных кадров, то есть смело и без оглядки внедрять новую модель бизнеса.

16. Если прийти в сложившийся коллектив без поддержки, то он легко может устроить саботаж, поэтому нужно привести с собой два-три доверенных лиц. Почувствовав силу, остальные члены команды постепенно примкнут к кругу избранных и присягнут на верность новому хозяину.
17. К каждому сотруднику можно подобрать ключик, особенно если взять в соратники директора по персоналу. Кого-то можно привлечь существенным повышением зарплаты; кто-то с радостью примет новую власть, если она позволит ему реализовать давно задуманные идеи; кому-то достаточно выделить служебный автомобиль; а кого-то вдохновит новый статус или включение в совет директоров. Троих-четверых соратников вполне достаточно, чтобы начать процесс преобразований.
18. В любой компании найдутся недовольные сложившейся ситуацией, поэтому стоит особо присмотреться к тем, кто не занимает ключевых постов. Возможно, кто-то из них давно достоин продвижения. Если компетентная замена имеется, можно смело расставаться с противниками перемен.

Задание 2.

Проанализируйте следующие ситуации и предложите их решение с точки зрения различных этических концепций.

Ситуация 1. Вы – главный менеджер в крупной фирме по производству всемирно известных сигарет. У фирмы имеются многочисленные фабрики по всему миру. Она достигла большого объема продаж. Появилась возможность открыть еще фабрику в одной из стран СНГ, и от вас зависит решение – подписать новый контракт или нет. С одной стороны, строительство данной фабрики обеспечит новыми рабочими местами этот регион, тем самым решится актуальная для этого региона проблема безработицы, с другой – это принесет большой доход вашей фирме. Однако вы, занимаясь производством и продажей крупных партий сигарет, до сих пор не были убеждены в том, что курение вызывает рак. Недавно вам в руки попал отчет об исследовании, в котором была установлена прямая связь между курением и онкологическими заболеваниями. Каково будет ваше решение? Подпишите ли вы новый контракт или нет? Почему?

Ситуация 2. Вы – менеджер по персоналу. В вашу фирму пришла молодая, способная женщина, желающая стать торговым агентом. Уровень ее квалификации значительно выше, чем у мужчин, претендующих на эту должность. Но прием ее на работу неизбежно вызовет отрицательную реакцию со стороны ряда ваших торговых агентов, среди которых женщин нет, а также может раздосадовать некоторых важных клиентов фирмы. Возьмете ли вы эту женщину на работу? Почему?

Ситуация 3. В организацию, занимающуюся производством и продажей пластиковых окон, пришел новый руководитель. Коллектив организации (30 чел. сотрудников) состоит из нескольких «группировок», постоянно конфликтующих друг с другом. Низкий уровень трудовой дисциплины, попустительство, недостаток профессионализма административной команды породили проблемы в бизнесе. Стоит отметить, что в организации сложились определенные традиции, система ценностей, стиль работы, т.е. своя оргкультура. Вполне вероятно, что она не совпадает с намерениями нового директора, а значит, возможен конфликт между старым и новым. Какие действия вы предприняли бы на месте нового директора? Некоторые варианты действий: 1. Директор решил в такой ситуации сконцентрировать власть в своих руках и действовать жесткими административными методами. 2. Директор решил привлечь на свою сторону часть коллектива, пересмотрев систему стимулирования. 3. Директор изучит коллектив, подберет единомышленников и будет постепенно менять существующую оргкультуру на новую, более перспективную.

Задание 3.

Межрегиональный коммерческий банк развития связи и информатики «С-Банк» основан в 1992 году. Банк «С-Банк» входит в первую сотню крупнейших банков России, имеет Генеральную лицензию Банка России. Имеет сеть филиалов, расположенных в 28 крупных областных, краевых

и республиканских центрах РФ. Клиентам банка предоставлена возможность производить расчеты со своими партнерами, находящимися в Москве и других городах в течение одного дня.

Рассматриваемый филиал - банк «Связист» имеет два офиса. Один – работает с юридическими лицами, другой – с физическими лицами. Всего в данном филиале работает около 50 человек.

Для физических лиц оказываются следующие услуги: кредитование физических лиц, валютно-обменные операции, обслуживание пластиковых карт. Банк также предоставляет возможность жителям города размещать денежные средства в следующих вкладах: пенсионные вклады (безналичный, накопительный, срочный), пенсионный депозит, банковский депозит, «Капитал», детский накопительный, «Стимул», долгосрочный, «Молодая семья», «Ветеран», краткосрочный. Банк предлагает поручить ему оплату коммунальных услуг, телефона, междугородных переговоров, услуг сотовой связи.

В целом деятельность банка в конкурентном смысле довольно успешна. Оставляет желать лучшего психологический климат в коллективе. В частности, отношения между главным руководителем и подчиненными. Руководитель данного банка, по мнению работников, трудоголик. Женщина – удачливый предприниматель, менеджер, серьезно относящийся к своей работе, требует такого же отношения к делу от своих сотрудников. Одно из требований – проявление творческой инициативы. Специфика банковской работы ставит еще одно важное требование: необходимость обработки больших массивов информации и, как правило, в сжатые сроки. Все это определило ненормированный график работы сотрудников, что в результате вызывает их недовольство. Нормальную деятельность данной банковской системы затрудняет, вероятно, профессионально-техническая и управленческая отсталость организации. Руководитель и владелец – в одном лице, даже имея финансово – экономическое образование, оказался не достаточно опытным для организации слаженно действующей системы. Это мнение подчиненных. При опросе работников, – какие меры помогли бы решить сложившуюся ситуацию, – выяснилось следующее. Они считают необходимым: «омолодить» коллектив, чтобы повысить его творческий потенциал и активность; обеспечить обучение или стажировки за рубежом; ввести в состав коллектива человека, обученного распознавать на ранней стадии кризисные ситуации. Тем самым, работники признают свою неспособность в прежнем составе справляться с такими проблемами.

Задание:

1) Проанализировать представленную ситуацию в организации. Какие действия руководителя оправданы? Справедливы ли требования к подчиненным? Оправданно ли недовольство работников? Как воспринимают миссию организации работники? В чем заключается ее сущность?

2) Уточнить перечень возможных причин проблемной ситуации в организации. Сгруппировать причины по их содержанию. Выделить причины, касающиеся профессионально-технической и управленческой направленности.

Задание 4.

Руководитель предприятия ОАО «ГАММА» - женщина, имеющая определенный опыт, добилась больших успехов, создав собственный многопрофильный бизнес. Однако по мере расширения направлений бизнеса и увеличения рисков деятельности ее внимание постепенно переключилось на предпринимательство, а управление внутренними организационными делами свелось к распоряжениям. В конечном счете оказалось, что ни один внутренний вопрос не может быть решен сотрудниками фирмы без ее непосредственного участия. Но она не успевает их решить, а если и решает, то допускает ошибки из-за: неправильно опознанной проблемы; навязывания решений, в основе которых может лежать конформизм или чрезмерная импульсивность. Подчиненные вынуждены работать «в ожидании» - пока руководитель освободится, чтобы решить текущие вопросы, которые они могли бы решить сами, имея на то полномочия. Поскольку эти вопросы накапливаются, руководитель решает их в спешке, не особенно задумываясь о последствиях.

Причины, которые привели к данной ситуации:

- 1) действия по принципу «лучше сделать самому, чем переделывать за другим», иначе на стадии контроля объем работы может увеличиться из-за «переделок»;
- 2) нежелание делиться с работниками властью;
- 3) недоверие подчиненным;
- 4) привычка лично решать все вопросы.

Сложившаяся ситуация свидетельствует о необходимости пересмотра системы делегирования в организации слаженной и эффективной работы всего коллектива и своевременной реализации управленческих решений.

Задание: разработать меры по устранению данной проблемной ситуации, учитывая следующее:

1. Переходя к методу делегирования полномочий, руководитель не только определяет сроки исполнения, качество и объемы работы, но и конечные результаты, наделяя работников ответственностью за полную реализацию управленческого решения. Они оговаривают форму представления результатов, объемы работ, вознаграждение. Работнику предоставляется право на риск и ошибку, то есть право самому выбирать наилучший способ достижения результатов. Он только оговаривает, какой денежный фонд можно тратить, советуется, с кем вступать в контакт, проясняет для себя право подписи необходимой документации, процедуру согласований, подготовки документов, ведения переговоров, выхода к высшему руководителю с инициативами или за решениями. Если все эти полномочия ему так или иначе делегируются, то работник получает свободу организационного, финансового, юридического и психологического маневра, освобождая руководителя от детального «досмотра» этого управленческого цикла. Руководитель также получает свободу маневра в решении перспективных и стратегических проблем.

2. Главные предпосылки эффективности делегирования – четкий контроль работы и строгая дисциплина. Искусство передачи полномочий зависит от восприимчивости к новым идеям, готовности передать решение определенных вопросов низшему звену управления, способности доверять низшему звену управления, стремления осуществлять общий контроль. Рассматривая делегирование как один из элементов организационной структуры управления, следует доводить этот процесс до четкого распределения полномочий и ответственности по нижестоящему уровню управления. Это позволит руководителю среднего и нижнего звена принимать решения, повышающие эффективность организации в целом.

Суть принципов делегирования полномочий сводится к следующему:

- передача полномочий должна осуществляться в соответствии с ожидаемым результатом; подчиненный должен обладать достаточными полномочиями для достижения требуемого результата;
- передача полномочий должна осуществляться по линиям управления, чтобы каждый подчиненный знал, кто конкретно его уполномочил, перед кем он несет ответственность;
- передаются лишь полномочия; высшее должностное лицо продолжает нести ответственность за действия подчиненного.

Делегирование полномочий – это не способ уйти от ответственности. Это форма разделения управленческого труда, позволяющая повысить его эффективность. Делегирование облегчит работу руководителя, но не снимет с него обязанности принять окончательные решения, той обязанности, которая и делает его руководителем. Делегирование полномочий позволяет руководителю влиять на ход перемен в деятельности организации.

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Промежуточная аттестация по учебной дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по основным профессиональным образовательным программам в Российском государственном социальном университете и Положение о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным об-

разовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

На промежуточную аттестацию отводится 20 рейтинговых баллов.

Ответы обучающегося на контрольном мероприятии промежуточной аттестации оцениваются педагогическим работником по 20 - балльной шкале, а итоговая оценка по учебной дисциплине выставляется по пятибалльной системе для экзамена/дифференцированного зачета и по системе зачтено/не зачтено для зачета.

Критерии выставления оценки определяются Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным профессиональным образовательным программам – программам среднего профессионального образования, программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Российском государственном социальном университете.

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы для освоения учебной дисциплины

6.1. Основная литература

Колесников, А. В. Корпоративная культура : учебник и практикум для вузов / А. В. Колесников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 167 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02520-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451227>

Чернышова, Л. И. Этика, культура и этикет делового общения : учебное пособие для вузов / Л. И. Чернышова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 161 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02406-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451154>

6.2. Дополнительная литература

Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>

7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения учебной дисциплины

Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)	Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) – электронная библиотека и база для исследований и учебных курсов в области экономики, управления, социологии, лингвистики, философии, филологии, международных отношений и других гуманитарных наук. УИС РОССИЯ поддер-	https://uisrussia.msu.ru/ 100% доступ

	живается на базе Научно-исследовательского вычислительного центра МГУ имени М.В. Ломоносова	
Электронная библиотека учебников	На сайте представлены учебники, лекции, доклады, монографии по естественным и гуманитарным наукам.	http://studentam.net 100% доступ
Cyberleninka	Содержит каталог научной периодики по большому количеству научных дисциплин, который содержит полную информацию о научных журналах в электронном виде, включающую их описания и все вышедшие выпуски с содержанием, темами научных статей и их полными текстами.	http://cyberleninka.ru/journal 100% доступ
Единое окно доступа к образовательным ресурсам	Информационная система предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования	http://window.edu.ru/library 100% доступ
Электронные библиотеки. Электронные библиотеки, словари, энциклопедии	Интернет-ресурсы образовательного и научно-образовательного назначения, оформленные в виде электронных библиотек, словарей и энциклопедий, предоставляют открытый доступ к полнотекстовым информационным ресурсам, представленным в электронном формате — учебникам и учебным пособиям, хрестоматиям и художественным произведениям, историческим источникам и научно-популярным статьям, справочным изданиям и др.	http://gigabaza.ru/doc/131454.html 100% доступ

8. Методические указания для обучающихся по освоению учебной дисциплины

Освоение обучающимся учебной дисциплины «**Организационная культура**» предполагает изучение материалов дисциплины на аудиторных занятиях и в ходе самостоятельной работы. Аудиторные занятия проходят в форме лекций, семинаров, лабораторных работ и практических занятий. Самостоятельная работа включает разнообразный комплекс видов и форм работы обучающихся.

Для успешного освоения учебной дисциплины и достижения поставленных целей необходимо внимательно ознакомиться настоящей рабочей программы учебной дисциплины. Ее может представить преподаватель на вводной лекции или самостоятельно обучающийся использует информацию на официальном Интернет-сайте Университета.

Следует обратить внимание на список основной и дополнительной литературы, которая имеется в электронной библиотечной системе Университет, на предлагаемые преподавателем ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Эта информация необходима для самостоятельной работы обучающегося.

При подготовке к аудиторным занятиям необходимо помнить особенности каждой формы его проведения.

Подготовка к учебному занятию лекционного типа заключается в следующем.

С целью обеспечения успешного обучения обучающийся должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;

- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

С этой целью:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям с темой прочитанной лекции;
- внесите дополнения к полученным ранее знаниям по теме лекции на полях лекционной тетради;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции по материалу изученной лекции;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей подготовке;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора) и запишите информацию, которой вы владеете по данному вопросу

Подготовка к лабораторной работе и занятию семинарского типа

При подготовке и работе во время проведения лабораторных работ и занятий семинарского типа следует обратить внимание на следующие моменты: на процесс предварительной подготовки, на работу во время занятия, обработку полученных результатов, исправление полученных замечаний.

Предварительная подготовка к лабораторной работе / учебному занятию семинарского типа заключается в изучении теоретического материала в отведенное для самостоятельной работы время, ознакомление с инструктивными материалами с целью осознания задач лабораторной работы/практического занятия, техники безопасности при работе с приборами, веществами.

Работа во время проведения лабораторной работы и учебного занятия семинарского типа включает несколько моментов:

- консультирование студентов преподавателями и вспомогательным персоналом с целью предоставления исчерпывающей информации, необходимой для самостоятельного выполнения предложенных преподавателем задач, ознакомление с правилами техники безопасности при работе в лаборатории;
- самостоятельное выполнение заданий согласно обозначенной учебной программой тематики;

Обработка, обобщение полученных результатов лабораторной работы проводится обучающимися самостоятельно или под руководством преподавателя (в зависимости от степени сложности поставленных задач). В результате оформляется индивидуальный отчет. Подготовленная к сдаче на контроль и оценку работа сдается преподавателю. Форма отчетности может быть письменная, устная или две одновременно. Главным результатом в данном случае служит получение положительной оценки по каждой лабораторной работе/практическому занятию. Это является необходимым условием при проведении рубежного контроля и допуска к зачету/дифференцированному зачету/экзамену. При получении неудовлетворительных результатов обучающийся имеет право в дополнительное время пересдать преподавателю работу до проведения промежуточной аттестации.

Самостоятельная работа.

Для более углубленного изучения темы задания для самостоятельной работы рекомендуется выполнять параллельно с изучением данной темы. При выполнении заданий по возможности используйте наглядное представление материала. Более подробная информация о самостоятельной работе представлена в разделах «Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы по дисциплине (модулю)», «Методические указания к самостоятельной работе по дисциплине (модулю)».

Подготовка к дифференцированному зачету.

К дифференцированному зачету, необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. Попытки освоить учебную дисциплину

лину в период зачетно-экзаменационной сессии, как правило, приносят не слишком удовлетворительные результаты.

При подготовке к зачетам (без оценки и с оценкой) обратите внимание на защиту лабораторных работ/практических заданий на основе теоретического материала.

При подготовке к экзамену по теоретической части выделите в вопросе главное, существенное (понятия, признаки, классификации и пр.), приведите примеры, иллюстрирующие теоретические положения.

После предложенных указаний у обучающихся должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине.

9. Информационно-технологическое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

9.1. Информационные технологии

1. Персональные компьютеры;
2. Доступ к интернет
3. Проектор.

9.2. Программное обеспечение

1. Microsoft Office

9.3. Информационные справочные системы

Обучающиеся по программе Управление персоналом в университете имеют доступ к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочникам:

№№	Название электронного ресурса	Описание электронного ресурса	Используемый для работы адрес
1.	ЭБС «Университетская библиотека онлайн»	Электронно-библиотечная система, электронные книги и аудиокниг, учебники для ВУЗов, средних специальных учебных заведений и школы, а также научные монографии, научная периодика, в т.ч. журналы ВАК.	http://biblioclub.ru/ 100% доступ
2.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru	Поиск по рефератам и полным текстам статей, опубликованных в российских и зарубежных научно-технических журналах.	http://elibrary.ru/ Доступ с любого компьютера в сети Университета на 276 журналов по подписке Университета. Доступ к 5493 журналам с полным текстом в открытом доступе, из них российских журналов 5022.
3.	ЭБС издательства «Юрайт»	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	https://urait.ru/ 100% доступ
4.	ЭБС издательства "ЛАНЬ"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://e.lanbook.com/ 100% доступ

5.	ЭБС "Book.ru"	Электронно-библиотечная система, коллекция электронных версий книг.	http://www.book.ru 100% доступ
6.	База данных EastView	Полнотекстовая база данных периодики.	http://ebiblioteka.ru/ С любого компьютера в сети Университета
7.	База данных международного индекса научного цитирования – Scopus:	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях.	http://www.scopus.com/ Доступ с любого компьютера в сети Университета.
8.	Международный индекс научного цитирования Web of Science (Web of Knowledge)	Библиографическая и реферативная информация и инструменты для отслеживания цитируемости статей, опубликованных в научных изданиях. Университета.	http://webofknowledge.com; Доступ с любого компьютера в сети Университета.
9.	Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина	Общегосударственное электронное хранилище цифровых копий важнейших документов по истории, теории и практике российской государственности, русскому языку, а также мультимедийных образовательных, научно-образовательных, культурно-просветительских и информационно-аналитических ресурсов.	https://www.prlib.ru/ Доступ в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета.
10	Национальная электронная библиотека	Крупнейшее собрание книг, диссертаций, музыкальных нот, карт и прочих материалов.	https://rusneb.ru/ доступ к полной коллекции с компьютеров в электронном читальном зале Научной библиотеки Университета
11.	Видеотека учебных фильмов «Решение»	Коллекция учебных видеофильмов	http://eduvideo.online 100% доступ

10. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по учебной дисциплине

Для изучения учебной дисциплины «**Организационная культура**» в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом** используются:

Учебная аудитория для занятий лекционного типа оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами обучения (видеопроjectionное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Учебная аудитория для занятий семинарского типа - компьютерный класс с обеспечением работы в локальной сети и выхода в Internet, а также оснащена специализированной мебелью (стол для преподавателя, парты, стулья, доска для написания мелом); техническими средствами

обучения (видеопроекторное оборудование, средства звуковоспроизведения, экран и имеющие выход в сеть Интернет).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

1. Образовательные технологии

При реализации учебной дисциплины «**Организационная культура**» применяются различные образовательные технологии, в том числе технологии электронного обучения.

Освоение учебной дисциплины «**Организационная культура**» предусматривает использование в учебном процессе **активных и интерактивных форм** проведения учебных занятий в форме, разбор конкретных ситуаций и практических задач в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития **профессиональных** навыков обучающихся.

Учебные часы дисциплины «**Организационная культура**» предусматривают классическую контактную работу преподавателя с обучающимся в аудитории и контактную работу посредством электронной информационно-образовательной среды в синхронном и асинхронном режиме (вне аудитории) посредством применения возможностей компьютерных технологий (электронная почта, электронный учебник, тестирование, вебинар, видеофильм, презентация, форум и др.).

В рамках учебной дисциплины «**Организационная культура**» предусмотрены **встречи с руководителями и работниками** организаций, деятельность которых связана с направленностью (профилем) реализуемой основной профессиональной образовательной программы.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена и введена в действие на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461	Протокол заседания Ученого совета факультета № 10 от «30» мая 2019 года	01.09.2019
2	Актуализирована с учетом развития науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы	Протокол заседания Ученого совета факультета №11 от 15 мая 2020 года	01.09.2020