

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Управление социальным развитием персонала

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.08 Управление социальным развитием персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-10: Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд	ИПК-10.1: Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплочённых трудовых коллективов. ИПК-10.2: Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников. ИПК-10.3: Организует психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.	ИПК-10.1: Знать: социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплочённых трудовых коллективов. Уметь: формировать трудовые коллективы и эффективные команды. Владеть: навыками организации и мотивирования персонала. ИПК-10.2: Знать: основы развития и обучения персонала. Уметь: разрабатывать психолого-педагогические программы обучения персонала, направленные на развитие социально-значимых качеств сотрудников. Владеть: навыками разработки психолого-педагогических программ развития сотрудников. ИПК-10.3: Знать: основы формирования и улучшения социально-психологического климата и совершенствования	Задания Практическая задача Доклад Тест	Экзамен: Задания Контрольные вопросы

		<p>межличностных отношений в коллективе.</p> <p>Уметь: организовывать психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.</p> <p>Владеть: навыками взаимодействия с персоналом.</p>		
<p>ДПК-4: Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании</p>	<p>ИДПК-4.1: Изучает и оценивает культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности, использует это в практической работе с персоналом.</p> <p>ИДПК-4.2: Выполняет социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.</p> <p>ИДПК-4.3: Разрабатывает и реализует программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.</p>	<p>ИДПК-4.1:</p> <p>Знать: культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности.</p> <p>Уметь: оценивать культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности.</p> <p>Владеть: навыками оценки культурных и социальных механизмов профессиональной деятельности.</p> <p>ИДПК-4.2:</p> <p>Знать: основы эффективной коммуникации.</p> <p>Уметь: выполнять социальную работу с персоналом по формированию культуры общения, межличностного взаимодействия и эффективной коммуникации.</p> <p>Владеть: навыками социальной работы с персоналом по формированию эффективной коммуникации.</p> <p>ИДПК-4.3:</p> <p>Знать: основы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики.</p> <p>Уметь: разрабатывать и реализовать программы развития корпоративной культуры и внедрения социокультурной политики на основе социальных и</p>	<p>Доклад</p> <p>Тест</p> <p>Практическое задание</p> <p>Задания</p>	<p>Экзамен:</p> <p>Задания</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		этических норм, а также корпоративных ценностей. Владеть: навыками эффективной коммуникации.		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	1
самостоятельная работа	59
Промежуточная аттестация	36 Экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0
Тема 1. Организация как социальная система.	6	1	1	2	4
Тема 2. Концептуальные основы управления персоналом. Кадровый менеджмент как профессия.	7	1	1	2	5
Тема 3. Управление процессом трудовой адаптации персонала	7	1	1	2	5
Тема 4. Управление процессом профессионализации кадров..	7	1	1	2	5
Тема 5. Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением.	11	2	4	6	5
Тема 6. Стимулирование работников.	10	1	4	5	5
Тема 7. Мотивирование работников.	11	2	4	6	5
Тема 8. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала .	11	2	4	6	5
Тема 9. Командообразование.	10	1	4	5	5

Тема 10. Управление развитием культуры организации.	8	1	2	3	5
Тема 11. Социальная защита работников организации.	11	2	4	6	5
Тема 12. Служба социального развития организации	8	1	2	3	5
Аттестация	36				
КСР	1			1	
Итого	144	16	32	49	59

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Организация как социальная система.

Сущность понятия «организация». Системные свойства организации. Организация как открытая система. Организация как социальная система. Система социального управления. Персонал организации как объект социального управления.

Тема 2. Концептуальные основы управления персоналом. Кадровый менеджмент как профессия. Эволюция концепций управления персоналом в развитых странах мира. Основные этапы эволюции концепции управления персоналом в России. Управление человеческими ресурсами. Управление персоналом. Подходы к управлению персоналом. Классификация концепций стратегического управления человеческими ресурсами. Кадровый менеджмент как профессия.

Тема 3. Управление процессом трудовой адаптации персонала.

Адаптация персонала. Виды адаптации персонала. Этапы адаптации персонала. Методы адаптации персонала. Показатели адаптации персонала. Условия успешности адаптации. Элементы управления трудовой адаптацией. Программа адаптации сотрудника.

Тема 4. Управление процессом профессионализации кадров.

Профессионализация кадров. Условия профессионального роста сотрудников. Управление процессом профессионализации кадров.

Тема 5. Управление профессиональной мобильностью и карьерным движением.

Профессиональная мобильность. Характеристики профессионально мобильных работников.

Карьера. Виды карьеры. Модели карьеры. Планирование карьеры персонала. Этапы формирования карьеры. Карьерограмма. Управление карьерой.

Тема 6. Стимулирование работников.

Стимулирование. Методы стимулирования персонала. Компенсационный пакет.

Тема 7. Мотивирование работников.

Потребность. Мотив. Мотивирование. Содержательные теории мотивации (А.Маслоу, К.Альдерфер, Д.Мак-Клелланд, Ф.Герцберг) и процессуальные теории мотивации («Теория ожиданий» В.Врума, «Теория справедливости» Дж.Ст. Адамса, теория Л.Портера и Э.Лоулера). Мотивация группового поведения.

Тема 8. Обучение персонала.

Развитие персонала. Обучение персонала. Процесс обучения персонала. Методы обучения персонала. Формы обучения персонала. Виды обучения персонала. Оценка эффективности обучения персонала.

Тема 9. Командообразование.

Команда. Группа. Коллектив. Групповая сплоченность. Командообразование. Принципы командообразования. Формы управления командой. Организация работы в команде. Риски командного взаимодействия. Этапы командообразования. Стили управления в команде. Стили принятия управленческого решения в команде. Делегирование полномочий. Мотивация в команде. Коммуникации в команде.

Тема 10. Управление развитием культуры организации.

Организационная культура. Элементы организационной культуры. Типы организационной культуры. Управление развитием организационной культурой.

Корпоративная культура. Элементы корпоративной культуры.

Социально-психологический климат в коллективе. Влияние культуры организации на формирование социально-психологического климата.

Тема 11. Социальная защита работников организации.

Система социальной защиты. Основные направления социальной защиты в организации.

Тема 12. Служба социального развития организации.

Служба социального развития организации. Ее состав и функции.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

-

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Разработать программу обучения персонала в соответствии с заданием.

2. Разработать анкету, направленную на выявление потребностей работника.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-4:

Задание 1.

Дайте определение понятия «организационная культура» и заполните таблицу:

Влияние организационной культуры на организацию

Уровни изучения культуры (по Э.Шайну)	Содержание организационной культуры (по Ф.Харрис и Р.Моран)
1.	1.
2.	2.
3.	3.

...	...
10.	10.

Задание 2. Заполните таблицу, выявив основные модели, отражающие влияние культуры на организацию:

Влияние организационной культуры на организационную эффективность

Наименование модели	Основные положения модели
1. Модель Сате	
1. Модель Питерса-Уотермана	
1. Модель Парсонса	
1. Модель Квина-Рорбаза	

Задание 3. Заполните таблицу, выявив основные подходы к изучению национальных особенностей в организационной культуре:

Влияние организационной культуры на организацию

Название модели	Количество переменных моделей	Наименование основных переменных модели
1. Модель Хофстида		
1. Модель Лэйн и Дистефано		
1. Модель Оучи		
1. Модель Квина- Рорбаза		

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы

Оценка	Критерии оценивания
	базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции . Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Практическая задача) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

Задание 1. Структура личности.

Последовательность выполнения работы:

1-й этап. Обсуждение проблемы.

Преподаватель знакомит студентов с профессионально обусловленной четырехкомпонентной структурой личности. Первый компонент профессионально обусловленной структуры личности – профессиональная направленность. Можно выделить следующие ее основные компоненты: мотивы, ценностные ориентации, профессиональную позицию. Второй компонент профессионально обусловленной структуры личности – профессиональная компетентность – совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности. Третий компонент профессионально обусловленной структуры личности – профессионально важные качества (психологические качества личности, определяющие продуктивность деятельности). Они многофункциональны, и вместе с тем каждая профессия имеет свой набор этих качеств. Четвертый компонент профессионально обусловленной структуры личности – профессионально значимые психофизиологические свойства, непосредственно связанные с психофизиологическими особенностями человеческого организма. Развитие этих свойств происходит с начала освоения человеком деятельности. В процессе профессионализации одни психофизиологические свойства определяют развитие профессионально важных качеств, другие, профессионализируясь, приобретают самостоятельное значение.

2-й этап. Отбор и оценка компонентов личности.

Студенты разбиваются на микрогруппы по 4-5 человек. Каждая микрогруппа выбирает сферу профессиональной деятельности. Задача микрогруппы – выявить профессионально важные характеристики, занести в табл. 6 и определить степень их значимости путем ранжирования.

Профессионально обусловленная структура личности

Компоненты личности				Ранг
Социально-профессиональная направленность	Профессиональная компетентность	Профессионально важные качества	Профессионально значимые психофизиологические свойства	

В процессе работы студенты могут воспользоваться примерным перечнем профессионально значимых характеристик либо предложить свои варианты в зависимости от специфики выбранной сферы профессиональной деятельности.

Примерный перечень профессионально значимых характеристик:

- Активность (проявление живого, заинтересованного отношения к окружающему в действиях и поступках, участие в делах коллектива).
- Аналитичность ума (умение обстоятельно анализировать явления и факты, выделять главное).
- Аутокомпетентность (адекватное представление о своих социально-профессиональных характеристиках и владение технологиями преодоления профессиональных деструкций). – Выдержанность (умение владеть проявлением своих чувств, уравновешенность).
- Гибкость ума (пластичность, способность изменять планы, способы решения задач в соответствии с меняющимися объективными обстоятельствами).
- Глазомер, острота зрения, цветоощущение.
- Дальновидность, проницательность, прогностические способности. Способность и желание видеть перспективы своей работы.
- Дисциплинированность (умение в точности исполнять предписания, высокая нормативная направленность поведения).
- Коммуникабельность (способность располагать к себе людей, вызывать у них доверие; умение быстро найти нужный тон в зависимости от настроения и характера собеседника; умение создавать благоприятные отношения в коллективе, положительно влияющие на успех профессиональной деятельности; стремление к постоянному взаимодействию с людьми).

- Концентрация, распределение и переключение внимания. Наблюдательность.
- Корпоративность (способность к совместному труду и сотрудничеству, готовность к кооперации).
- Критичность ума (стремление все анализировать, подвергать оценке, ничего не принимая на веру).
- Лидерство (умение и стремление руководить людьми, умение рационально управлять работой и жизнью коллектива, умение увлечь и заинтересовать людей).
- Личная организованность (собранность, умение упорядочить свою деятельность).
- Надежность (ответственность, единство слова и дела, обязательность выполнения данных обещаний).
- Направленность на достижения, успех, профессиональный рост.
- Настойчивость (упорство и стремление преодолевать возникающие трудности).
- Находчивость (способность быстро находить выход из затруднительного положения).
- Новаторство (умение отбросить обычные стандартные методы, ставшие негодными, стремление искать новые оригинальные решения).
- Образная, двигательная и другие виды памяти.
- Порядочность (честность, правдивость, неспособность к низким, аморальным поступкам).
- Предприимчивость (способность к самостоятельным активным действиям; проявление находчивости, практичности, изобретательности).
- Пространственное воображение.
- Профессиональная компетентность (знания, опыт, кругозор, позволяющие успешно решать профессиональные задачи и оценивать результаты своего труда; способность самостоятельно приобретать новые знания и умения по специальности).
- Профессиональная самостоятельность (умение самостоятельно решать профессиональные задачи, применять профессиональные знания для решения профессиональных проблем).
- Работоспособность (способность много работать, не слишком снижая темп и не делая грубых ошибок).
- Развитый слух.
- Рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманно рациональные решения).

- Решительность (смелость в принятии решений, способность быстро принимать решения и не колеблясь приводить их в исполнение).
- Ручная умелость, зрительно-двигательная координация, быстрота реакций. – Самоконтроль. Самокритичность (способность и стремление объективно оценивать свои достижения, силы и возможности, критически осмысливать свои действия).
- Самостоятельность (способность принимать ответственные решения и действовать по своей инициативе без посторонней помощи и руководства).
- Склонность к риску (готовность идти навстречу опасности).
- Скромность (склонность умалчивать о своих заслугах и достоинствах, умение держаться просто, без высокомерия и заносчивости).
- Социально-правовая и экономическая компетентность (знания и умения в области взаимодействия с общественными институтами и людьми, а также владение приемами профессионального общения и поведения).
- Тактичность (умение вести себя, соблюдая правила поведения в обществе и проявляя необходимый такт в отношении с другими людьми).
- Творчество (оригинальность, самобытность, своеобразие, нешаблонность мышления, склонность к нестандартным решениям).
- Терпимость к другим (умение мириться с чужим мнением, интересами, образом мыслей, характером окружающих).
- Техническое, абстрактное, образное и другие виды мышления.
- Требовательность к себе.
- Трудолюбие (любовь, привычка к труду, потребность в труде; умение найти привлекательные стороны в любой работе; стремление каждое дело выполнить наилучшим образом).
- Уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений, устойчивая система мотивов).
- Умение и стремление контролировать работу, проверять своевременность и точность ее выполнения. Педантичность.
- Умение и стремление планировать работу, соизмерять время и средства, необходимые для выполнения работы.
- Умение и стремление работать с литературой, справочниками. Умение быстро находить необходимую информацию в различных литературных источниках.
- Умение отстаивать интересы коллектива.

- Целеустремленность (наличие четкой иерархии целей и умение их достигать; способность целенаправленно, не разбрасываясь, решать поставленные задачи).
- Человечность (чуткость, внимательность к людям, уважение их мнений и достоинства).
- Широкий кругозор. Знания, выходящие за рамки профессии.
- Эмоционально-волевая устойчивость (устойчивость к внешнему давлению, к условиям, вызывающим волнение; выдержанность, уравновешенность; умение владеть своими чувствами, ровность в поведении; стрессоустойчивость).
- Эмпатия (способность переживать то, что переживают и чувствуют другие).
- Энергичность (способность к длительному сохранению высокой активности).

Задача обучаемых заключается в том, чтобы попытаться рассмотреть профессионально важные характеристики для всех четырех подструктур личности и определить, проявление какой из них наиболее необходимо в рассматриваемой профессиональной деятельности. Выделенные студентами профессиональные характеристики должны обеспечить конкурентоспособность, профессиональную мобильность, продуктивность профессиональной деятельности, способствовать профессиональному росту, повышению квалификации и развитию карьеры специалиста. При заполнении таблицы студентам необходимо учитывать, что разница между профессиональными характеристиками может заключаться лишь в формулировке, которая, в свою очередь может нести различный смысл.

Например, графы таблицы могут быть заполнены следующим образом:

Компоненты личности				Ранг
Социально-профессиональная направленность	Профессиональная компетентность	Профессионально важные качества	Профессионально значимые психофизиологические свойства	
Мотив аффилиации, склонность и интерес к общению	Умение общаться, навык ведения переговоров	Коммуникабельность	Хорошая дикция и темп речи	

3-й этап. Защита результатов работы в ходе групповой дискуссии.

После 5-минутного перерыва все микрогруппы собираются вместе для защиты своих разработок в ходе групповой дискуссии. Обсуждение может быть построено следующим

образом. Вначале рассматривается первая подструктура личности – профессиональная направленность. Представитель каждой микрогруппы раскрывает, в чем должна выражаться профессиональная направленность специалиста рассматриваемой сферы профессиональной деятельности. На основе проведенного ранжирования указывается, какие проявления профессиональной направленности являются наиболее значимыми и необходимыми в профессиональной деятельности, а какие просто желательными. После выступления представителей всех микрогрупп предложенный материал обсуждается, обучаемые задают вопросы, обмениваются точками зрения, выражают свое согласие или несогласие. Таким же образом обсуждаются остальные подструктуры личности.

4-й этап. Подведение итогов.

После выступления всех групп преподаватель совместно со студентами подводит итоги, давая качественный анализ сообщений, подтверждая практическими примерами важность выделенных профессиональных характеристик.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическая задача)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Понятие организации. Системные свойства организации.
2. Понятие социального развития персонала организации.

3. Понятие трудовой адаптации. Виды трудовой адаптации.
4. Социальные механизмы регулирования процесса адаптации.
5. Понятие профессионализации и профессии.
6. Институционализация профессии.
7. Социальные проблемы профессионализации.
8. Возможности организации в профессионализации персонала.
9. Понятие профессиональной мобильности.
10. Планирование карьеры.
11. Работа с кадровым резервом.
12. Содержательные теории мотивации.
13. Процессуальные теории мотивации.
14. Мотивационные стратегии.
15. Особенности обучения взрослых (андрагогика).
16. Цикл обучения Д. Колба.
17. Стили обучения.
18. Виды и инструменты внутрифирменного обучения персонала.
19. Модель 70/20/10 во внутрифирменном обучении персонала.
20. Обучение на рабочем месте. Коучинг и наставничество.
21. Управление развитием лидеров.
22. Оценка эффективности программ внутрифирменного обучения (Модель Д. Кирпатрика).
23. Улучшение социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений в организации.
24. Формирование сплоченного коллектива и эффективных команд.
25. Понятие социальной защиты работников.
26. Формы осуществления социальной защиты.
27. Коллективный договор.
28. Профсоюзы как организация защиты интересов работников.
29. Оценка культурных и социальных механизмов профессиональной деятельности.

5.1.5 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ДПК-4:

1. Влияние социокультурной среды на формирование культуры организации.
2. Организационная и корпоративная культура современной фирмы.
3. Культурные и социальные механизмы профессиональной деятельности. Их отражение в корпоративной культуре.
4. Управление развитием корпоративной культуры организации и внедрение социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.

Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные

Оценка	Критерии оценивания
	<p>умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.</p>
не зачтено	<p>Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.</p>

5.1.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-10:

1. Система – это:

- А) последовательность элементов, имеющих свои функции;
- Б) последовательность действий в развитии чего-либо;
- В) взаимосвязь элементов, характеризующихся определенной целевой направленностью;
- Г) вектор действия.

2. Назовите автора теории мотивации, в которой названы мотивационные и гигиенические факторы труда:

- А) В. Врум;
- Б) Ф.Герцберг;
- В) К. Альдерфер;
- Г) Д. Мак-Клелланд.

3. Назовите автора теории мотивации, в которой раскрыты внешние потребности человека:

- А) В. Врум;
- Б) Ф.Герцберг;
- В) К. Альдерфер;
- Г) Д. Мак-Клелланд.

4. Потребности существования, связи и роста в своей теории выделил:

- А) А.Маслоу;
- Б) Д. Мак-Клелланд;
- В) К.Альдерфер;
- Г) Ф.Герцберг.

5. Для продуктивного функционирования творческой группы нужно соблюдение следующих условий:

- А) члены группы должны быть в состоянии выполнять необходимые функции, соответствующие выделенным ролям;
- Б) авторитарные принципы руководства группой;
- В) формальная структура группы должна в ситуации творческого решения трансформироваться в ансамбль ролей;
- Г) нет правильного ответа.

6. Социально-психологическим климатом команды является:

- А) система социально - психологических отношений, отражающих субъективную интеграцию отдельных работников и социальных групп для осуществления общих производственных целей;
- Б) внутреннее состояние команды, сформировавшейся как результат совместной деятельности ее членов, их межличностных взаимодействий;
- В) внутренний настрой команды на достижение целей;
- Г) организационная культура.

7. Социально-психологический климат зависит от:

- А) стиля деятельности руководителя команды и отношения к нему ее членов;
- Б) самооценки руководителя команды;
- В) особенностей восприятия участников команды друг друга;
- Г) уровня конфликтности в группе.

8. Основными факторами, формирующими социально-психологический климат в коллективе, являются:

- А) коммуникативные способности руководителя проекта;
- Б) отношения между сотрудниками в коллективе;
- В) отношения между подчиненными и руководителями;
- Г) время существования организации на рынке.

9. Критериями благоприятного социально-психологического климата могут служить следующие характеристики:

- А) кадровая политика;
- Б) оптимистическое настроение, преобладающее в процессе жизнедеятельности команды;
- В) организационная культура;
- Г) низкий уровень конфликтности в межличностных отношениях.

10. Какие задачи нужно решить при исследовании социально-психологического климата в коллективе?

- А) выявить характер отношений между сотрудниками в коллективе;
- Б) выявить степень удовлетворенности сотрудников служебно-бытовыми факторами организации труда;
- В) выявить отношение сотрудников к идее проекта;
- Г) выявить уровень конфликтности между руководителями команды проекта и руководителями организации.

11. С помощью каких методов можно проводить исследование социально-психологического климата в группе?

- А) анкетирование;
- Б) собеседование;
- В) социометрических методов;
- Г) интервьюирования.

12. С помощью какого метода определяют индекс групповой сплоченности?

- А) по методу Сисшора;

- Б) по методике А.Ф.Фидлера;
- В) по социометрическому тесту (по Дж. Морено)
- Г) все варианты верны.

13. Продвижение работника из одного подразделения в другое в целях освоения новой профессии, специальности, углубления знаний об организации, называется:

- А) горизонтальным;
- Б) вертикальным;
- В) диагональным;
- Г) нисходящим.

14. Какая модель карьеры предусматривает подробное изучение работником деятельности каждого подразделения?

- А) «лестница»;
- Б) «трамплин»;
- В) «змея»;
- Г) «перепутье».

15. Вид карьеры, совмещающий элементы горизонтальной и вертикальной видов карьеры, называется:

- А) центростремительная карьера;
- Б) ступенчатая карьера;
- В) специализированная карьера;
- Г) неспециализированная карьера.

16. Подготовка кадров с целью освоения новых знаний, умений и навыков в связи с изменившимися требованиями к результатам труда и его содержания или овладением новой профессией называется:

- А) обучение персонала;
- Б) переподготовка персонала;

В) профориентация;

Г) повышение квалификации персонала.

17. К основным методам обучения персонала вне рабочего места относятся:

А) наставничество;

Б) ротация;

В) инструктаж;

Г) деловые игры;

Д) самообучение.

5.1.7 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ДПК-4:

1. Элементами организационной культуры являются:

А) истории;

Б) ценности;

В) уровень производительности труда;

Г) культурная сеть организации.

1. При каком типе организационной культуры лидеры или главы организаций воспринимаются как воспитатели и даже как родители?

А) клановая организационная культура;

Б) адхократическая организационная культура;

В) иерархическая организационная культура;

Г) рыночная организационная культура.

3. При каком типе организационной культуры связующей сущностью организации становится преданность экспериментированию и новаторству?

А) клановая организационная культура;

Б) адхократическая организационная культура;

В) иерархическая организационная культура;

Г) рыночная организационная культура.

4. При каком типе организационной культуры тем, что делают люди, управляют процедуры, а лидеры гордятся тем, что они — рационально мыслящие координаторы и организаторы?

- А) клановая организационная культура;
- Б) адхократическая организационная культура;
- В) иерархическая организационная культура;
- Г) рыночная организационная культура.

5. При каком типе организационной культуры организацию связывает воедино акцент на стремлении побеждать?

- А) клановая организационная культура;
- Б) адхократическая организационная культура;
- В) иерархическая организационная культура;
- Г) рыночная организационная культура.

6. К первичным факторам организационной культуры по Э. Шайну относятся:

- А) внешнее и внутреннее оформление офиса (помещений) организации;
- Б) реакция руководства на критические ситуации в организации;
- В) система критериев для поощрения сотрудников;
- Г) формализованные положения о философии существования организации.

7. К первичным факторам организационной культуры по Э. Шайну относятся:

- А) точки концентрации внимания высшего руководства;
- Б) структура организации;
- В) критерии отбора, назначения, продвижения и увольнения сотрудников;
- Г) истории и мифы о важных событиях и персонах, игравших ключевые роли в жизни организации.

8. К вторичным факторам организационной культуры по Э. Шайну относятся:

- А) реакция руководства на критические ситуации в организации;
- Б) истории и мифы о важных событиях и персонах, игравших ключевые роли в жизни организации;
- В) точки концентрации внимания высшего руководства;
- Г) система передачи информации и организационные процедуры.

9.К вторичным факторам организационной культуры по Э. Шайну относятся:

- А) формализованные положения о философии существования организации;
- Б) отношение к работе и стиль поведения руководителей;
- В) структура организации;
- Г) система критериев для поощрения сотрудников.

10. Наиболее эффективными слагаемыми организационной культуры по Т. Питерсу и Р. Уотерман являются:

- А) вера руководителей организации в свои действия;
- Б) соблюдение требования не выполнять незнакомую работу;
- В) уровень конфликтности в организации;
- Г) отношение к команде проекта как к самостоятельному организационному элементу.

11. Наиболее эффективными слагаемыми организационной культуры по Т. Питерсу и Р. Уотерман являются:

- А) грамотное управление командой проекта;
- Б) знание того, чем управляешь;
- В) отсутствие стратегии развития человеческих ресурсов организации;
- Г) простота структуры и немногочисленный аппарат управления.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы не менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы

5.1.8 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-4:

Задание 1. «Ценностные установки»

Цель – понять особенности формирования культуры в организации через анализ ценностных установок. Главная роль в процессе формирования культуры в организации отводится ее руководителям, которые заинтересованы в том, чтобы она соответствовала их собственным представлениям. В то же время, они не могут не учитывать, как их ценностные установки будут воспринимать сотрудники. Задание: дополните приведенный ниже список, исходя из собственных представлений, и определите, могут ли возникать противоречия между руководителями и сотрудниками во взглядах на эти ценностные установки.

Этапы работы: 1. Путем коллективного обсуждения дополните представленный перечень ценностных установок.

Проанализируйте возможные противоречия во взглядах на конкретные ценностные установки. Дайте оценку каждому из этих противоречий и сформулируйте предложения по их минимизации.

Перечень ценностных установок, которыми обычно руководствуются высшие менеджеры:

- поощрения и наказания;
- участие в управлении;
- демократичность;
- открытость;
- помощь другим;
- лояльность;
- отношение к равенству полов;

- возраст;
- другое (указать).

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие умений. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи, выполнены все задания. Могут быть допущены несущественные ошибки. Наличие навыков (владение опытом). Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. Могут быть допущены несущественные ошибки. Мотивация (личностное отношение). Проявляется учебная активность и мотивация, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи. Характеристика сформированности компетенции. Сформированность компетенции соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач. Уровень сформированности компетенции. Средний/высокий.
не зачтено	Полнота знаний. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Наличие умений. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Наличие навыков (владение опытом). При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки. Мотивация (личностное отношение). Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют. Характеристика сформированности компетенции. Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение. Уровень сформированности компетенции. Низкий.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатор достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
Знания	Отсутствие	Уровень	Минимальн	Уровень	Уровень	Уровень	Уровень

	знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	о допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»

не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ПК-10

Задание 1. Проанализируйте и дайте оценку действиям линейного менеджера по разрешению конфликтов в следующей ситуации:

Сотрудница А высказывает претензии сотруднице Б по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в ее работе. Сотрудница Б принимает претензии за унижение ее человеческого достоинства и обращается с жалобой к мастеру. После принятия неадекватных мер сотрудница А обратилась с жалобой к начальнику цеха

Варианты разрешения конфликта:

а) Начальник цеха вызвал к себе мастера и сотрудницу А и стал выяснять суть сложившейся ситуации. Затем, отправив сотрудницу А, он потребовал от мастера работать так, чтобы не было конфликтов в его подразделении.

б) Начальник цеха вызвал к себе мастера и сотрудницу А и стал выяснять суть сложившейся ситуации. Затем, отправив сотрудницу А, он уточнил некоторые детали происшедшего у мастера и обратил его внимание на упущения в работе с персоналом. После чего он потребовал от мастера изменить свое отношение к работе.

в) Начальник цеха изучил и проанализировал сложившуюся ситуацию, используя при этом информацию о сотрудницах, втянутых в конфликт, полученную из различных источников. Затем он пригласил к себе мастера и попросил объяснить ситуацию. Мастер причину сложившейся ситуации объяснил сложным характером сотрудницы А. После этого начальник цеха предложил мастеру разрешить проблему и доложить ему.

г) Начальник цеха изучил и проанализировал сложившуюся ситуацию, используя при этом информацию о сотрудницах, втянутых в конфликт, полученную из различных источников. Затем он пригласил к себе мастера и попросил объяснить ситуацию. Мастер причину сложившейся ситуации объяснил сложным характером сотрудницы А. После этого начальник цеха обратил внимание мастера на упущения в его работе с персоналом, которые выразились в том, что он плохо знает индивидуально-психологические особенности своих сотрудников и самоустранился от обязанностей по осуществлению контроля за качеством их работы, и потребовал с учетом высказанных замечаний разобраться в сложившейся ситуации, разрешить конфликт и доложить. При этом он дал некоторые советы по разрешению конфликта.

д) Предложите другие варианты разрешения проблемы.

Задание 2. Оцените действия линейного руководителя в следующей ситуации:

Линейный руководитель в работе с подчиненным сотрудником неоднократно обращал его внимание на грубые нарушения по ведению служебной документации. Сотрудник замечания руководителя принимал, но продолжал нарушать установленные требования. В очередной беседе руководитель предупредил сотрудника, что в случае новых нарушений он доложит вышестоящему руководству служебной запиской о переводе его на работу с меньшим объемом. Вскоре сотрудник снова нарушил установленные правила, и линейный руководитель изложил в служебной записке вышестоящему руководителю суть проблемы и предложил перевести сотрудника на работу с меньшим объемом. При этом линейный руководитель сотрудника не поставил в известность.

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

Задание 1.

1. Сеть отелей Ritz-Carlton широко известна в мире. Ее руководителям удалось создать особую атмосферу и обеспечить высокий уровень обслуживания, что позволяет Ritz-Carlton успешно развиваться и позиционировать себя как элитную сеть отелей, занимающую прочные позиции в условиях крайне высокой конкуренции на рынке. В Ritz-Carlton все сотрудники являются частью команды, каждый член которой делает все от него зависящее, чтобы полностью удовлетворить потребности клиентов. В этом сотрудникам помогает свод правил, получивший название «Золотой стандарт». Еще более важным является то, что политика компании, существующая практика и процедуры направлены на поддержание интереса сотрудников к эффективному труду и обеспечивают их вознаграждение за выполненную работу. В Ritz-Carlton все сотрудники осознают свою ценность. Их девиз: «Мы – леди и джентльмены – предлагаем свои услуги леди и джентльменам». Гости и сотрудники получают одинаково хорошее обслуживание. Атмосфера и культура Ritz-Carlton полностью соответствуют друг другу.

1.2. Главная цель компании McDonald's – представлять своим покупателям качество, обслуживание, удобство и потребительскую ценность. Основатель компании хотел создать сеть ресторанов, которая была бы известна своим качеством и единым методом приготовления пищи. Он создал университет «Гамбургер», в котором все желающие могли получить звание в области «гамбургерологии», что стало элементом организационной культуры компании. McDonald's ценит в своих сотрудниках лояльность и преданность. Политика и процедуры McDonald's детально регламентируют обязанности сотрудников и их поведение на работе. Например, в соответствующих инструкциях указывается, насколько часто должны убираться сантехнические помещения и каким лаком для ногтей следует пользоваться. McDonald's проводит различные соревнования и церемонии награждения победивших, например тех, кто лучше всех справляется с поставленными задачами. Недавно компания начала использовать бизнес-практику, получившую звание «Franchising 2000»⁴. Ключевыми компонентами нового

подхода являются следующие: франчайзи обязаны получать одобрение ежегодных финансовых планов, для всех продуктов устанавливается единая ценовая политика. Франчайзи, не удовлетворяющие обновленным требованиям компании, рискуют потерять свою франшизу после окончания срока действия.

ПОЯСНЕНИЕ: Франчайзинг – это такая организация бизнеса, в которой компания (франчайзер) передает независимому человеку или компании (франчайзи) право на продажу продукта или услуг главной компании. Франчайзи обязуется продавать этот продукт или услуги по заранее определенным законам и правилам ведения бизнеса, которые устанавливает франчайзер. В обмен на осуществление всех этих правил франчайзи получает разрешение использовать имя компании, ее репутацию, продукт и услуги, маркетинговые технологии, экспертизу и механизмы поддержки.

Вопросы и задания: 1. Определите общие элементы организационной культуры Ritz-Carlton и McDonald's.

1. Какая организация основывается в большей степени на контроле и/или конкуренции?

Задание 2. Проведите сравнительный анализ организационной культуры американских, японских и российских компаний, заполнив пропуски.

Характеристики организационной культуры	США	Россия	Япония
Образ компании	Спортивная команда		Семья
Цель бизнеса	Прибыль		Длительное существование
Мотивация к получению прибыли	Любыми средствами		Прибыль – средство достижения целей организации
Ценности	Ориентация на материальные ценности		Ориентация на человека
Работники	Подход к человеку как к рабочей силе		Подход к человеку как к личности
Человеческие отношения	Функциональные (индивидуализм)		Эмоциональные (коллективизм)
Конкуренция	Высокая конкуренция, победа сильным над слабым		Сотрудничество, гармоничное сосуществование
Гарантии для работников	Низкие (краткосрочные)		Высокие (долгосрочные)

	контракты, узкие специалисты)		контракты, пожизненный найм, универсалы)
Принятие решений	Индивидуальные решения: «сверху-вниз»		Коллективные решения: «снизу-вверх»
Продвижение	По способностям, деловым качествам		В соответствии с выслугой лет
Оплата	В зависимости от результата		В зависимости от стажа

Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Знания. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Навыки. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Знания. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Умения. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Навыки. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.

Оценка	Критерии оценивания
неудовлетворительно	Знания. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Знания. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Умения. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Навыки. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-10

1. Сущность понятия «организация». Системные свойства организации.
2. Организация как открытая система.
3. Организация как социальная система.
4. Система социального управления.
5. Персонал организации как объект социального управления.
6. Эволюция концепций управления персоналом в развитых странах мира.
7. Основные этапы эволюции концепции управления персоналом в России.
8. Управление человеческими ресурсами. Управление персоналом. Подходы к управлению персоналом.
9. Классификация концепций стратегического управления человеческими ресурсами.
10. Кадровый менеджмент как профессия.
11. Адаптация персонала. Виды адаптации персонала.
12. Этапы адаптации персонала.
13. Методы адаптации персонала.
14. Показатели адаптации персонала.
15. Условия успешности адаптации.
16. Элементы управления трудовой адаптацией.
17. Программа адаптации сотрудника.
18. Профессионализация кадров. Условия профессионального роста сотрудников. Управление процессом профессионализации кадров.
19. Профессиональная мобильность. Характеристики профессионально мобильных работников.
20. Карьера. Виды карьеры.
21. Модели карьеры.
22. Планирование карьеры персонала.
23. Этапы формирования карьеры.
24. Карьерограмма.
25. Управление карьерой.
26. Стимулирование. Методы стимулирования персонала.
27. Компенсационный пакет.
28. Потребность. Мотив. Мотивирование.

29. Теория мотивации А. Маслоу.
30. Теория мотивации К. Альдерфера.
31. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
32. Теория мотивации Ф. Герцберга.
33. «Теория ожиданий» В. Врума.
34. «Теория справедливости» Дж. Ст. Адамса.
35. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
36. Мотивация группового поведения.
37. Развитие персонала. Обучение персонала. Процесс обучения персонала.
38. Методы обучения персонала.
39. Формы обучения персонала. Виды обучения персонала.
40. Программа обучения персонала.
41. Оценка эффективности обучения персонала.
42. Команда. Группа. Коллектив. Групповая сплоченность.
43. Командообразование. Принципы командообразования. Формы управления командой.
44. Организация работы в команде. Риски командного взаимодействия.
45. Этапы командообразования.
46. Стили управления в команде.
47. Стили принятия управленческого решения в команде.
48. Делегирование полномочий.
49. Мотивация в команде.
50. Коммуникации в команде.
51. Система социальной защиты.
52. Основные направления социальной защиты в организации.
53. Формы осуществления социальной защиты.
54. Коллективный договор.
55. Профсоюзы как организация защиты интересов работников.
56. Служба социального развития организации. Ее состав и функции.

5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ДПК-4

1. Организационная культура. Элементы организационной культуры. Влияние социокультурной среды на формирование культуры организации.
2. Типы организационной культуры.
3. Управление развитием организационной культурой.
4. Корпоративная культура. Элементы корпоративной культуры.
5. Управление развитием корпоративной культуры организации и внедрение социокультурной политики на основе социальных и этических норм, а также корпоративных ценностей.
6. Социально-психологический климат в коллективе.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Знания. Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов. Навыки. Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.
отлично	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения, решены все

Оценка	Критерии оценивания
	основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Навыки. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.
хорошо	Знания. Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Умения. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Навыки. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.
удовлетворительно	Знания. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки. Умения. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Навыки. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.
неудовлетворительно	Знания. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. Умения. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. Навыки. При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.
плохо	Знания. Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа. Умения. Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа. Навыки. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Фадейкина В. С. Управление социальным развитием организации / Фадейкина В. С. - Новосибирск : СГУПС, 2019. - 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции СГУПС - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-00148-047-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=750722&idb=0>.
2. Управление социальным развитием персонала : учебное пособие. - Иркутск : ИрГУПС, 2019. -

- 136 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ИрГУПС - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=733508&idb=0>.
3. Бухалков Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала : Учебное пособие / Самарский государственный технический университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 191 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-010654-0. - ISBN 978-5-16-102145-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834233&idb=0>.
4. Колосов В. А. Организационная культура : учебное пособие / В. А. Колосов. - Москва : Юрайт, 2023. - 343 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14302-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841072&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Горленко О. А. Управление персоналом : учебник / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можеева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 249 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-9457-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=841842&idb=0>.
2. Куприянчук Елена Викторовна. Управление персоналом: ассесмент, комплектование, адаптация, развитие : Учебное пособие. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 255 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01061-7. - ISBN 978-5-16-110288-6. - ISBN 978-5-16-005561-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832796&idb=0>.
3. Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 195 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-13047-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840764&idb=0>.
4. Кязимов К. Г. Управление персоналом: профессиональное обучение и развитие : учебник / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 202 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-10623-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845488&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Вестник ННГУ им.Н.И. Лобачевского. Серия «Социальные науки» <http://www.vestnik-soc.unn.ru/ru>
2. Институт практической психологии «Иматон» <http://imaton.ru/>
3. Институт психологии Российской Академии Наук <http://ipras.ru/>
4. Лаборатория «Гуманитарные технологии» <http://ht.ru/cms/>
5. Психология. Журнал высшей школы экономики <https://psy-journal.hse.ru/>
6. Портал «Академическая психология – практике» <http://portal-psychology.ru>
7. Факультет психологии МГУ им. М.В. Ломоносова <http://psy.msu.ru>
8. Методики изучения внутригрупповых отношений <http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm>
9. Методики изучения компетентности в общении <http://www.booksite.ru/fulltext/tes/ty2/psy/hol/ogy/1.htm#10>
10. Статьи по управлению персоналом. http://bigc.ru/publications/other/org_culture/

11. "Управление персоналом" журнал <http://www.top-personal.ru/>

12. Сайт Толочка В.А. <http://xn--e1akblbv2b.xn--p1ai/tl06.htm>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Кабанова Лидия Александровна, кандидат педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.