

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
Высшая школа современных социальных наук (факультет)

Утверждаю

Директор

ВШССН (факультета)

МГУ имени М.В.Ломоносова

академик Г.В.Осипов

\_\_\_\_\_ 20\_ г.



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Управление человеческими ресурсами»**

для магистров по направлению подготовки:

38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) подготовки:

«Корпоративный менеджмент»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН  
2020 года, протокол № 6

Москва, 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом (ОС МГУ) для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.02. «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 27 июня 2011 года, протокол № 3, введен в действие приказом ректора МГУ имени М.В. Ломоносова от 22 июля 2011 года № 729.

Год (годы) приема на обучение \_\_\_\_\_

**1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам вариативной части, профессиональный блок. Данная дисциплина утверждена учебным планом в 3 семестре

**2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть):**

Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение следующих дисциплин:

- «Психология»
- «Психология менеджмента»
- «Основы менеджмента»

**3. Результаты обучения по дисциплине (модулю):**

Формируемая компетенция	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p><b>УК-3:</b> готовность действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения</p>	<p><b>Знать:</b> теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами в рамках различных научных парадигм;  <b>Уметь:</b> применять базовые знания современной теории и методологии управления человеческими ресурсами в ситуации разработки и принятия кадровых решений;  <b>Владеть:</b> навыками принятия решений в нестандартных кадровых ситуациях с учетом ответственности в различных социокультурных условиях</p>
<p><b>ОПК-2:</b> готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p><b>Знать:</b> теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами; формы и методы работы с персоналом в системе управления организацией; принципы управления персоналом; основные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики и принципы формирования команды;  <b>Уметь:</b> руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности;  <b>Владеть:</b> навыками анализа и оценки состояния работы с персоналом;</p>
<p><b>ПК-2:</b> способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p>	<p><b>Знать:</b> основные концепции управления человеческими ресурсами современной управленческой науки;  <b>Уметь:</b> анализировать положение кадровой стратегии организации, и ее структурных и функциональных подразделений;  <b>Владеть:</b> навыками формулирования кадровой стратегии и политики на уровне функционального подразделения</p>
<p><b>СПК-5:</b> способность формировать систему взаимодействия с государственными и общественными</p>	<p><b>Знать:</b> основные концепции управления человеческими ресурсами, существующими в современной науке управления  <b>Уметь:</b> анализировать компоненты внутренней и внешней сред организации для оптимизации взаимодействия с ним</p>

<b>организациями, развивать корпоративную социальную ответственность</b>	<b>Владеть:</b> навыками взаимодействия с государственной биржей труда и коммерческим кадровым агентством
<b>СПК-7: способность выявлять противоречия развития корпорации и корпоративные конфликты, находить эффективные методы их разрешения</b>	<b>Знать:</b> основные модели корпоративного управления, науки управления человеческими ресурсами и конфликтологии <b>Уметь:</b> проводить диагностику организационных конфликтов в организации корпоративного типа <b>Владеть:</b> навыками профилактики организационных конфликтов, технологиями профессионального и личностного роста сотрудников
<b>СПК-8: умение использовать современные методы управления корпоративной культурой для решения стратегических задач корпорации</b>	<b>Знать:</b> основные теории современной науки управления человеческими ресурсами <b>Уметь:</b> анализировать состояние организационной культуры конкретной организации и ее влияние на развитие человеческих ресурсов <b>Владеть:</b> методиками формирования и развития корпоративной культуры с использованием человеческого фактора в организации

**4. Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108ч., из которых 48 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (32ч – лекции, 16ч – семинарские занятия), 60 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.**

**5. Форма обучения:** очная

**6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий**

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Номинальные трудозатраты обучающегося		Всего академических часов	Форма текущего контроля успеваемости*
	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем)  Виды контактной работы, академические часы	Самостоятельная работа обучающегося, академические часы		

	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
<b>Раздел 1. Общий взгляд на эволюцию управления человеческими ресурсами.</b> Тема 1 Система управления человеческими ресурсами. Подходы к УЧР	4	2	8	14	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 2 Компетенции, инвестиционный и системный подходы.	4	2	8	14	Устный опрос, обсуждение докладов, эссе
Тема 3 Планирование, подбор и отбор персонала в соответствии с современными требованиями.	4	2	8	14	Устный опрос, обсуждение докладов
<b>Раздел 2. Практические технологии УЧР</b> Тема 4 Адаптация персонала. Психологический контракт.	4	2	10	16	Устный опрос, обсуждение докладов, контрольная работа
Тема 5 Оценка персонала на различных этапах работы сотрудника – цели и методы.	4	2	8	16	Устный опрос, обсуждение докладов
Тема 6 Мотивация персонала. Классические теории и современные подходы.	6	2	10	18	Устный опрос, обсуждение докладов, практическое задание

Тема 7 Развитие и обучение персонала	6	4	8	18	Устный опрос, обсуждение докладов
Промежуточная аттестация (зачет(ы) и (или) экзамен(ы))					
<b>Итого</b>	32	16	60	<b>108</b>	—

### Содержание разделов дисциплины

#### Раздел 1. Общий взгляд на эволюцию управления человеческими ресурсами.

##### Тема 1. Система управления человеческими ресурсами. Подходы к УЧР

От «управления кадрами к управлению человеческими ресурсами». Теория человеческого капитала. Достоинства и недостатки каждого взгляда. Современный работник – от человека «экономического» к человеку «комплексному». Школа «человеческих отношений». Эволюция во взглядах работодателей в развитых странах. «жесткая» и «мягкая» школа управления человеческими ресурсами.

##### Тема 2. Компетенции, инвестиционный и системный подходы

Появление школы научного управления в начале XX века. Типы руководителей производства в двадцатом веке. Теория человеческого капитала (Беккер, Шульц). Ричард Бояцис и теория компетенций. Три подхода к современному управлению человеческими ресурсами. Системный, инвестиционный и компетентностный подходы.

##### Тема 3. Планирование, подбор и отбор персонала в соответствии с современными требованиями.

Важность планирования. Основные требования к кандидатам на вакантные должности. Первичный отбор (средства и источники) и отбор кандидатов. Методы подбора и отбора. Скрининг, интервью с кандидатом. Возможности и недостатки интервью. Совершаемые ошибки. Вопрос о психологическом тестировании.

#### Раздел 2 Практические технологии УЧР

##### Тема 4 Адаптация персонала. Психологический контракт

Адаптация персонала. Психологический контракт, его значение и формы осуществления. Виды адаптации. Важность наставничества. Оценка компетенций и сотрудника в целом по окончании процесса адаптации.

##### Тема 5. Оценка персонала на различных этапах работы сотрудника– цели и методы.

Цели оценки и ее виды. Аттестация т требования к ней. Непосредственная периодическая оценка руководителем. Методика П.Друкера – МВО. Достоинства и недостатки методики. Современные методы оценки персонала.

##### Тема 6. Мотивация персонала. Классические теории мотивации и современные подходы.

Классические теории мотивации и современные взгляды на мотивацию. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Комплексные теории мотивации.

##### Тема 7. Развитие и обучение персонала

Обучение персонала как требование современного периода в развитии общества. Определение потребности в обучении. Выбор способа обучения. Преимущества и недостатки различных подходов к обучению. Выявление потребностей сотрудников. Обучение на рабочем месте и вне

рабочего места. Самообучающаяся организация (П.Сенге). Развитие топ-менеджеров. Наставничество и коучинг. Методы коучина и требования к коучу.

### **Планы семинарских занятий:**

#### **Занятие 1. Семинар – развернутая беседа на тему «Система управления человеческими ресурсами».**

**Цель семинара:** глубоко изучить систему управления человеческими ресурсами в организации и разобраться в ее основных аспектах.

#### **Задачи семинара:**

1. Ознакомление с понятием системы управления человеческими ресурсами и ее ролью в современных организациях.
2. Разбор целей и задач системы управления человеческими ресурсами.
3. Обсуждение основных функций и принципов работы системы управления человеческими ресурсами.
4. Изучение методов привлечения и отбора персонала в рамках системы управления человеческими ресурсами.
5. Анализ процесса адаптации новых сотрудников и их подготовки к работе.
6. Рассмотрение вопросов обучения, развития и мотивации персонала.
7. Обсуждение вопросов связи системы управления человеческими ресурсами с другими функциональными подразделениями организации.
8. Анализ примеров успешной практики в области системы управления человеческими ресурсами.
9. Обсуждение проблем и вызовов, связанных с внедрением и развитием системы управления человеческими ресурсами.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Какое значение имеет система управления человеческими ресурсами для успешной работы организации?
2. Какие задачи стоят перед системой управления человеческими ресурсами?
3. Какие основные функции выполняет система управления человеческими ресурсами?
4. Какие принципы лежат в основе работы системы управления человеческими ресурсами?
5. Какие методы применяются для привлечения и отбора персонала в рамках системы управления человеческими ресурсами?
6. Как происходит адаптация новых сотрудников и их подготовка к работе в рамках системы управления человеческими ресурсами?
7. Каким образом система управления человеческими ресурсами влияет на обучение, развитие и мотивацию персонала?
8. Как система управления человеческими ресурсами связана с другими функциональными подразделениями организации?
9. Какие примеры успешной практики в области системы управления человеческими ресурсами можно назвать?
10. Какие проблемы и вызовы могут возникать при внедрении и развитии системы управления человеческими ресурсами и как их можно преодолеть?

**Рефераты:** 1, 2, 3

**Эссе:** 1, 2

**Практическое задание:** Проведите самостоятельный анализ управления человеческими ресурсами в Европе, США и Азии.

#### **Занятие 2. Семинар – развернутая беседа на тему «Компетенции, инвестиционный и системный подходы».**

**Цель семинара:** Обсудить и осознать понятие компетенций, инвестиционных и системных подходов в контексте бизнеса и управления.

**Задачи семинара:**

1. Разъяснить понятие компетенций, инвестиционных и системных подходов и их взаимосвязь.
2. Изучить основные принципы и преимущества инвестиционных и системных подходов.
3. Проанализировать практические примеры компаний, успешно применяющих эти подходы.
4. Разобрать методы развития и приобретения компетенций.
5. Обсудить инструменты и стратегии инвестиций, учитывающие системные подходы.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Какие основные компетенции необходимы для эффективного управления бизнесом?
2. Каким образом инвестиционные подходы могут способствовать развитию компании и увеличению ее конкурентоспособности?
3. Какие системные подходы могут помочь в оптимизации процессов управления компанией?
4. Какие методы и инструменты развития компетенций можно применить в частности для каждого из подходов?
5. Какие факторы и риски следует учитывать при проведении инвестиций с учетом системных подходов?
6. Какие примеры компаний можно указать, успешно применяющих компетенции, инвестиционные и системные подходы? Чем их опыт может быть полезен другим организациям?

**Рефераты:** 4, 5

**Эссе:** 3, 4, 5

**Практическое задание:** Составить программу действия работника по совершенствованию кросс-культурных навыков.

**Занятие 3. Семинар – развернутая беседа на тему «Планирование, подбор и отбор персонала в соответствии с современными требованиями».**

**Цель семинара:** Раскрыть основные принципы планирования, подбора и отбора персонала в современных условиях

**Задачи семинара:**

1. Познакомить участников с основными понятиями и подходами к планированию персонала.
2. Рассмотреть современные требования к процессу подбора и отбора персонала.
3. Обсудить методы и инструменты для эффективного подбора персонала.
4. Предоставить участникам практические рекомендации по планированию, подбору и отбору персонала.
5. Разобрать особенности и нюансы процесса планирования, подбора и отбора персонала в различных сферах деятельности.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Какие основные этапы включает процесс планирования персонала?
2. Какие факторы необходимо учитывать при разработке плана подбора персонала?
3. Какие требования современные работодатели предъявляют к кандидатам при подборе персонала?
4. Какие методы и инструменты используются при отборе персонала?
5. Какие особенности нужно учитывать при планировании, подборе и отборе персонала в различных сферах деятельности?
6. Какие проблемы могут возникнуть при планировании, подборе и отборе персонала, и как их можно решить?



7. Какие современные тенденции и инновации в области планирования, подбора и отбора персонала можно выделить?

**Рефераты:** 6, 7, 8

**Эссе:** 6, 7

**Практическое задание:** Определить ряд показателей, характеризующих социально - психологический климат трудового коллектива, уделяя особое внимание вовлеченности сотрудников.

#### **Занятие 4. Семинар – развернутая беседа на тему «Адаптация персонала. Психологический контракт».**

**Цель:** ознакомить участников с понятием "адаптация персонала" и "психологический контракт", изучить их взаимосвязь и важность для успешной работы команды.

##### **Задачи:**

1. Представить понятие "адаптация персонала" и объяснить ее роль в организационном процессе.
2. Объяснить понятие "психологический контракт" и его влияние на процесс адаптации.
3. Рассмотреть факторы, влияющие на успешную адаптацию персонала.
4. Обсудить проблемы, возникающие при несоответствии психологического контракта и методы их решения.
5. Представить примеры хорошей практики адаптации персонала и психологического контракта в различных организациях.
6. Поделиться опытом участников по адаптации персонала и психологическому контракту в их собственных командах.

##### **Вопросы для обсуждения:**

1. Как вы понимаете понятия "адаптация персонала" и "психологический контракт"?
2. Какие факторы, по вашему мнению, влияют на успешность адаптации персонала?
3. Каким образом психологический контракт помогает в процессе адаптации?
4. Какие проблемы могут возникнуть при несоответствии психологического контракта и как их можно решить?
5. Можете ли вы привести примеры хорошей практики адаптации персонала и психологического контракта из своего опыта или известных вам организаций?
6. Какие методы и инструменты вы используете для успешной адаптации персонала в своей команде?
7. Какие изменения в психологическом контракте могут быть необходимы в процессе работы команды со временем?
8. Каким образом адаптация персонала и психологический контракт влияют на общий успех организации?

**Рефераты:** 9, 10

**Эссе:** 8, 9

**Практическое задание:** В организации трудятся работники различного возраста: от бэби бумеров до миллениалов. Как сделать так, чтобы коллектив работал сплоченно и с отдачей?

#### **Занятие 5. Семинар – развернутая беседа на тему «Оценка персонала на различных этапах работы сотрудника– цели и методы».**

**Цель:** разработать подробное представление о процессе оценки персонала на различных этапах работы сотрудника, определить цели и методы оценки, а также обсудить на практике применение различных инструментов для оценки персонала.

**Задачи:**

1. Определить основные цели оценки персонала на различных этапах работы сотрудника.
2. Разработать понимание об основных методах оценки персонала и их применении на различных этапах работы.
3. Изучить практические примеры использования различных инструментов для оценки персонала на разных этапах работы сотрудника.
4. Обсудить преимущества и недостатки различных методов оценки персонала.
5. Рассмотреть возможные трудности или препятствия, связанные с оценкой персонала, и найти пути их преодоления.
6. Обсудить важность своевременной и честной оценки персонала для эффективного управления и развития команды.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Какие цели вы видите в оценке персонала на разных этапах работы сотрудника?
2. Какие методы оценки персонала вы применяете на различных этапах работы сотрудника?
3. Какие инструменты для оценки персонала вы считаете наиболее эффективными на разных этапах работы?
4. Какие преимущества и недостатки различных методов оценки персонала вы видите?
5. Какие трудности или препятствия могут возникнуть при оценке персонала на разных этапах работы и как их преодолеть?
6. Какая роль оценки персонала в управлении и развитии команды?
7. Какая связь между оценкой персонала и мотивацией сотрудников?
8. Какие меры могут быть предприняты на основе результатов оценки персонала для улучшения работы сотрудников и достижения целей организации?

**Рефераты:** 11, 12, 14

**Эссе:** 10, 11

**Практическое задание:** Вы являетесь руководителем отдела, в котором собрались представители различных национальностей. Составьте план программы для сближения работников, если между ними наблюдается определенная напряженность.

**Занятие 6. Семинар – развернутая беседа на тему «Мотивация персонала. Классические теории мотивации и современные подходы».**

**Цель:** разобраться в понятии "мотивация персонала" и понять ее важность для успешного функционирования организации; изучить классические теории мотивации и современные подходы к мотивации персонала.

**Задачи:**

- Ознакомить участников с основными понятиями и терминами, связанными с мотивацией персонала.
- Изучить классические теории мотивации, такие как:
  - Иерархия потребностей А. Маслоу;
  - Теория двухфакторной мотивации Ф. Герцберга;
  - Теория справедливости и эффективности Ю. Адамса;
  - Теория ожидания В. Врумма.
- Рассмотреть современные подходы к мотивации персонала, такие как:
  - Мотивация через цели (OKR);
  - Мотивация через индивидуализацию;
  - Мотивация через развитие навыков и компетенций.
- Обсудить применение различных методов и инструментов мотивации персонала в организации.

**Вопросы для обсуждения:**

1. Что такое мотивация персонала, и почему она важна для организации?
2. Какие основные классические теории мотивации вы знаете? Расскажите о них.
3. Какие современные подходы к мотивации персонала существуют? В чем их особенности?
4. Какие методы и инструменты мотивации персонала вы применяете или видите в своей организации? Какие результаты они дают?
5. Как совместить различные подходы к мотивации персонала? Как выбрать подходящий метод для конкретной ситуации?
6. Какие препятствия могут возникнуть при внедрении методов мотивации персонала? Как с ними справиться?
7. Какие факторы влияют на эффективность мотивации персонала? Какие факторы являются наиболее важными?
8. Как оценить эффективность методов мотивации персонала? Какие критерии можно использовать?
9. Какие тенденции и изменения в сфере мотивации персонала вы наблюдаете? Какие новые подходы и инструменты показывают себя наиболее эффективными?

**Рефераты:** 15, 16

**Эссе:** 12, 13

**Практическое задание:** Составьте список типичных ошибок рекрутера при интервьюировании кандидата.

### **Занятие 7. Семинар – развернутая беседа на тему «Развитие и обучение персонала».**

**Цель семинара:** обсудить важность развития и обучения персонала для эффективной работы организации и выработать стратегии и методы развития персонала.

#### **Задачи семинара:**

1. Рассмотреть основные принципы и преимущества развития и обучения персонала.
2. Изучить различные подходы к развитию профессиональных навыков сотрудников.
3. Обсудить инструменты и методы обучения, которые могут быть применены для повышения квалификации персонала.
4. Исследовать цикл развития персонала в организации: оценка потребностей в обучении, разработка программы обучения, проведение обучения и оценка эффективности обучения.
5. Обсудить социальные и экономические преимущества обученного персонала для организации.
6. Выработать стратегии и рекомендации по развитию и обучению персонала, учитывая конкретные потребности организации.

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Какое влияние имеет развитие и обучение персонала на работу и результаты организации?
2. Какие преимущества получает организация, инвестируя в развитие своих сотрудников?
3. Какие основные методы обучения персонала можно применить в организации?
4. Как определить потребности в обучении для различных категорий сотрудников?
5. Как разработать и реализовать программу обучения для персонала?
6. Как оценить эффективность обучения и развития персонала?
7. Какие проблемы могут возникнуть при внедрении обучения и развития персонала в организации?
8. Какие стратегии и методы развития и обучения персонала могут быть наиболее эффективными для нашей организации?

**Рефераты:** 17, 18

**Эссе:** 14, 15

**Практическое задание:** В чем заключаются трудности делегирования полномочий? Опишите их.

**7. Фонд оценочных средств для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)**

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)		Виды оценочных средств	ШКАЛА И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТА ОБУЧЕНИЯ по дисциплине (модулю)	
			незачет	зачет
ЗНАТЬ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами в рамках различных научных парадигм (УК-3)</li> <li>• теоретические и методологические основы управления человеческими ресурсами; формы и методы работы с персоналом в системе управления организацией; принципы управления персоналом; основные теории мотивации, лидерства и власти; процессы групповой динамики и принципы формирования команды; (ОПК-2)</li> <li>• основные концепции</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рефераты: 1, 2, 3 Эссе: 1, 2 Практическое задание: 1 Итоговые вопросы: 1-10</li> <li>• Рефераты: 4,5,6 Эссе: 3, 4, 5 Практическое задание: 2 Итоговые вопросы: 11-17</li> <li>• Рефераты: 7, 8 Эссе: 6, 7 Практическое задание: 3 Итоговые вопросы: 18-26</li> <li>• Рефераты: 9, 10 Эссе: 8, 9 Практическое задание: 4, 5 Итоговые вопросы: 27-36</li> <li>• Рефераты: 11-17 Эссе: 10-15 Практическое задание: 6,7 Итоговые вопросы: 37-40</li> </ul>	Отсутствие знаний	Сформированные систематические знания

	<p>управления человеческими ресурсами современной управленческой науки; (ПК-2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• основные концепции управления человеческими ресурсами, существующими в современной науке управления (СПК-2)</li> <li>• основные модели корпоративного управления, науки управления человеческими ресурсами и конфликтологии (СПК-7)</li> <li>• основные теории современной науки управления человеческими ресурсами (СПК-8)</li> </ul>			
УМЕТЬ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• применять базовые знания современной теории и методологии управления человеческими ресурсами в ситуации разработки и принятия кадровых решений; (УК-3)</li> <li>• руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности; (ОПК-2)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рефераты: 1, 2, 3 Эссе: 1, 2 Практическое задание: 1 Итоговые вопросы: 1-10</li> <li>• Рефераты: 4,5,6 Эссе: 3, 4, 5 Практическое задание: 2 Итоговые вопросы: 11-17</li> <li>• Рефераты: 7, 8 Эссе: 6, 7 Практическое задание: 3 Итоговые вопросы: 18-26</li> <li>• Рефераты: 9, 10 Эссе: 8, 9</li> </ul>	Отсутствие умений	Успешное и систематическое умение

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• анализировать положение кадровой стратегии организации, и ее структурных и функциональных подразделений; (ПК-2)</li> <li>• анализировать компоненты внутренней и внешней среды организации для оптимизации взаимодействия с ним (СПК-5)</li> <li>• проводить диагностику организационных конфликтов в организации корпоративного типа (СПК-7)</li> <li>• анализировать состояние организационной культуры конкретной организации и ее влияние на развитие человеческих ресурсов (СПК-8)</li> </ul>	<p>Практическое задание: 4, 5 Итоговые вопросы: 27-36</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рефераты: 11-17 Эссе: 10-15 Практическое задание: 6,7 Итоговые вопросы: 37-40</li> </ul>		
ВЛАДЕТЬ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками принятия решений в нестандартных кадровых ситуациях с учетом ответственности в различных социокультурных условиях (УК-3)</li> <li>• навыками анализа и оценки состояния работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Рефераты: 1, 2, 3 Эссе: 1, 2 Практическое задание: 1 Итоговые вопросы: 1-10</li> <li>• Рефераты: 4,5,6 Эссе: 3, 4, 5 Практическое задание: 2 Итоговые вопросы: 11-17</li> <li>• Рефераты: 7, 8 Эссе: 6, 7</li> </ul>	Отсутствие навыков (владений, опыта)	Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач

	<p>с персоналом; (ОПК-2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• навыками формулирования кадровой стратегии и политики на уровне функционального подразделения (ПК-2)</li> <li>• навыками взаимодействия с государственной биржей труда и коммерческим кадровым агентством (СПК-5)</li> <li>• навыками профилактики организационных конфликтов, технологиями профессионального и личностного роста сотрудников (СПК-7)</li> <li>• методиками формирования и развития корпоративной культуры с использованием человеческого фактора в организации (СПК-8)</li> </ul>	<p>Практическое задание: 3 Итоговые вопросы: 18-26</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Рефераты: 9, 10 Эссе: 8, 9 Практическое задание: 4, 5 Итоговые вопросы: 27-36</li> <li>• Рефераты: 11-17 Эссе: 10-15 Практическое задание: 6,7 Итоговые вопросы: 37-40</li> </ul>		
--	--	---	--	--

**Темы рефератов по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами:**

- 1.Тенденции развития современных организаций.
- 2.Развитие взглядов на управление персоналом в течение двадцатого века.
- 3.Общие принципы системы подбора и отбора персонала.
- 4.Проблемы взаимоотношения власти и ответственности в организации.
- 5.Эволюция управленческой мысли по отношению к проблемам управления человеческими ресурсами.
- 6.Механизмы управления персоналом в современных условиях.
- 7.Современные концепции управления человеческими ресурсами.

8. Изменения в принципах управления персоналом за последние 20 лет.
9. Использование классических моделей управления персоналом в современной российской менеджерской практике.
10. Методы оценки персонала – эволюция изменений.
11. Методы оценки персонала в современной России.
12. Развитие взглядов на УЧР в Российской Федерации.
13. Мотивация персонала и применение теорий на практике в РФ.
14. Современные методы оценки персонала.
15. Коммуникации в работе менеджера по персоналу.
16. Различия между мониторингом и коучингом.
17. Теории мотивации.
18. Проблемы развития социального капитала в РФ.

### **Темы эссе по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами»:**

1. Возможности и препятствия применения управленческих моделей XX века в современном управлении.
2. Соотношение теории управления человеческими ресурсами с социологией организаций, социальной психологией и экономической социологией.
3. Опишите трудности, связанные с развитием эмоционального интеллекта.
4. В чем ошибка руководителей, во всех случаях, полагающихся на психометрические тесты?
5. Необходимость самосознания для руководителей и знания психологии для руководителей.
6. Какой стиль управления персоналом является оптимальным?
7. В чем заключаются трудности, связанные с делегированием полномочиями и управлением матричной структурой организации?
8. Пути профилактики конфликтных ситуаций и конфликтов в современных организациях.
9. Возможности современных организаций по обогащению труда работников.
10. Роль корпоративной культуры в оптимизации работы персонала.
11. Влияние теории человеческих отношений на последующее развитие теории управления человеческими ресурсами.
12. Проблемы трудовых ресурсов в современной России.
13. Что входит в понятие «коммуникативная компетентность»?
14. Как решаются проблемы, связанные с «трудными «людьми»?
15. Какие основные потребности, по вашему мнению, главенствуют в настоящее время среди работников в РФ.

### **Список практических заданий по дисциплине: «Управление человеческими ресурсами»:**

1. Проведите самостоятельный анализ управления человеческими ресурсами в Европе, США и Азии.
2. Составить программу действия работника по совершенствованию кросс-культурных навыков.
3. Определить ряд показателей, характеризующих социально - психологический климат трудового коллектива, уделяя особое внимание вовлеченности сотрудников.
4. В организации трудятся работники различного возраста: от бэби бумеров до миллениалов. Как сделать так, чтобы коллектив работал сплоченно и с отдачей?
5. Вы являетесь руководителем отдела, в котором собрались представители различных национальностей. Составьте план программы для сближения работников, если между ними наблюдается определенная напряженность.
6. Составьте список типичных ошибок рекрутера при интервьюировании кандидата.
7. В чем заключаются трудности делегирования полномочий? Опишите их.



## ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### СТУДЕНТОВ

#### Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

1. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — развитию человеческих ресурсов +
- б) Новой тенденцией в управление человеческими ресурсами является эволюция фрагментарного повышения квалификации к интегральной концепции — функционированию человеческих ресурсов
- в) нет верного
- г) оба верны

2. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от контроля за проблемами, с которыми сталкиваются работники, — к созданию возможностей для всестороннего профессионального роста
- б) Развитие стратегического менеджмента предполагает в сфере человеческих ресурсов организации изменения от узкой специализации и ограниченной ответственности за порученную работу — к широким профессиональным и должностным профилям
- в) нет верного
- г) оба верны +

3. Стратегия ... – стратегия, которая направлена на то, чтобы поставить на рынок товары (услуги) по своим качествам более привлекательные в глазах потребителя, чем конкурирующая продукция:

- а) эволюционная
- б) ограниченного роста
- в) дифференциации +

4. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: система подбора, найма и расстановки сотрудников обеспечивает развитие персонала
- б) Управление человеческими ресурсами дает синергетический эффект, если в организации соблюдается принцип: применяется практика делегирования полномочий подчиненным, формируется культура работы в «команде»
- в) нет верного
- г) оба верны +

5. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется прозрачностью организации для потенциальных сотрудников и готовностью принять на работу любого специалиста, если он обладает соответствующей квалификацией:

- а) системная
- б) активная
- в) открытая +

6. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется наличием у руководства организации обоснованных прогнозов ее развития и соответствующих им

методов и средств воздействия на персонал:

- а) методичная
- б) активная +
- в) эффективная

7. Такая кадровая политика – система правил и норм, которая характеризуется тем, что у руководства организации имеется программа действий в отношении персонала, и кадровая работа сводится в лучшем случае к ликвидации негативных последствий:

- а) закрытая
- б) превентивная
- в) пассивная +

8. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как ключевого ресурса производства +
- б) Основной теоретической посылкой концепции человеческих ресурсов является рассмотрение наемных работников как дарового богатства, освоение которого не требует денежных средств и организационных усилий со стороны нанимателя
- в) нет верного
- г) оба верны

9. ... — взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер или подходов во имя укрепления жизнеспособности и мощи данной организации по отношению к ее конкурентам:

- а) Стратегия роста
- б) Миссия организации
- в) Стратегия организации +

10. ... — планирование человеческих ресурсов, которое призвано обеспечить оптимальное раскрытие потенциала наемных работников и их мотивацию в условиях противоречивости требований, вытекающих, с одной стороны, из задач, стоящих перед организацией, а с другой, — из интересов и потребностей работников:

- а) Фаза профессионального роста
- б) Кадровое планирование +
- в) Освоение выбранной стратегии организации

11. ... – политика, определяющая регулирование информационных потоков, которая нацелена на оперативный сбор качественной, достоверной информации для принятия управленческих решений, передачу информации по вертикали:

- а) Коммуникационная политика +
- б) Стратегия управления персоналом
- в) Стратегическое управление

12. Каки(о)е суждения(е) верны(о):

- а) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения традиционной практики деятельности «отдела кадров»
- б) Управление человеческими ресурсами требует к себе интегрированного подхода с точки зрения всей организации как системы +
- в) нет верного
- г) оба верны

13. ... организации — концентрированное выражение смысла создания организации, она определяет целесообразность самого ее возникновения и/или существования на рынке, то, что

делает ее уникальной:

- а) Миссия +
- б) Организационная стратегия
- в) Цель

14. Стратегический инструмент, позволяющий ориентировать персонал на общие цели, мобилизовать инициативу работников и облегчить общение между ними:

- а) стратегия ограниченного роста
- б) стратегия управления персоналом
- в) культура организации +

15. Стратегия ... — специфический набор основных целей, принципов и правил работы с персоналом, конкретизированный с учетом типов организационной стратегии, организационного и кадрового потенциала, а также типа кадровой политики организации:

- а) управления персоналом +
- б) дифференциации

в) 16. ... кадровая политика – система правил и норм, характерная для предприятий, руководство которых осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации в работе с персоналом и предпринимает меры по разрешению возникающих проблем:

- а) Превентивная
- б) Реактивная +
- в) Методичная

17. ... кадровой политики – принцип формирования кадровой политики, предполагающий, что любые затраты на мероприятия в этой области должны окупаться через результаты хозяйственной деятельности:

- а) Научность
- б) Комплексность
- в) Эффективность +

18. Стратегия ... – стратегия, которая предполагает постоянное повышение уровня показателей предыдущего периода; применяется на динамично развивающихся предприятиях с быстро изменяющимися технологиями:

- а) эволюционная
- б) роста +
- в) реактивная

19. Принцип формирования кадровой политики, предполагающий учет взаимозависимости и взаимосвязи отдельных составляющих этой работы:

- а) комплексность
- б) методичность
- в) системность +

20. Модель, которая выстраивается по принципу максимально четкого распределения обязанностей между всеми членами организации, упорядочения коммуникаций и любых взаимодействий в организации:

- а) нормированная
- б) механистическая +
- в) программированная

21. От руководства организации зависит успех реализации индивидуального плана кандидата в кадровый резерв; укажите последовательность перечня полномочий руководителей:

- а) руководители в значительной степени определяют, как распределяется время преемника и его приоритеты (работа в занимаемой должности или подготовка к новой)
- б) руководители оказывают непосредственное влияние на мотивацию преемника
- в) нет верного
- г) оба верны +

22. Несмотря на неодинаковое качество обучения и калибр учебных заведений, в каждом из них процесс обучения сам по себе стимулирует студентов на активное «добывание» и овладение самыми современными:

- а) технологиями
- б) знаниями +
- в) навыками

23. Причины снижения эффективности программ по повышению квалификации персонала (со стороны заказчика):

- а) синдром «новое-поверх-старого»
- б) наличие системы оценки потребности планирования обучения
- в) отсутствие системы оценки потребности планирования обучения +

24. ... — развитие карьеры сотрудника в рамках одной организации:

- а) Карьера «перепутье»
- б) Внутриорганизационное развитие карьеры +
- в) Внутрипрофессиональный карьерный рост

25. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

- а) более медленная верификация идей и информации
- б) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений
- в) более быстрая верификация идей и информации +

26. Преимущества группового решения перед индивидуальным способом решения проблем:

- а) присутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала
- б) отсутствие сложностей при реализации решения, связанных с сопротивлением персонала +
- в) единомыслие, ведущее к принятию бесконфликтных решений

27. ... — назначение сотрудника, который уже работает в системе управления, на новый, более высокий пост; среди выдвижений наибольшее значение имеет переход работника из категории специалистов в категорию руководителей:

- а) Вертикальное перемещение (выдвижение) +
- б) Внутрипрофессиональный карьерный рост
- в) Внутриорганизационное развитие карьеры

28. Основная задача ... – помочь сотруднику адаптироваться в новой обстановке и достичь необходимой эффективности в наиболее короткий срок:

- а) экономической адаптации
- б) профессиональной адаптации
- в) процедуры введения в должность +

29. Состояние душевного (эмоционального) и поведенческого расстройства, связанное с неспособностью человека целесообразно и разумно действовать в сложившейся ситуации:

- а) стресс +
- б) аффект
- в) страсть

30. Для руководителей среднего звена выделяют такую специфическую компетенцию, как:
- а) обмен знаниями
  - б) управление человеческими ресурсами +
  - в) обмен навыками

**6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)**

**Примерные вопросы к итоговой аттестации по дисциплине**

1. Персонал» и «человеческие ресурсы»: понятие, основные различия.
2. Система управления персоналом организации и ее основные функции (подсистемы).
3. Понятие «стратегия управления персоналом» и ее задачи.
4. Общая стратегия организации и стратегия управления персоналом: варианты взаимосвязи.
5. Внешние и внутренние факторы, влияющие на процесс разработки стратегии управления персоналом организации.
6. Основные виды и этапы проведения интервью при приеме на работу.
7. Перечислите и дайте краткие характеристики 4-х ролей менеджера по персоналу по Дейву Ульриху.
8. Миссия организации и особенности политики управления персоналом.
9. Основные этапы планирования персонала.
10. Основные формы разработки требований к должности.
11. Достоинства и недостатки известных вам методов оценки персонала.
12. Основные ошибки, совершаемые интервьюером при проведении интервью.
13. Современные технологии подбора персонала
14. Основные этапы процесса отбора персонала в организации: характеристика, кто проводит.
15. Основные виды и типы проведения собеседования при приеме на работу.
16. Основные методы оценки профессионально важных качеств кандидатов.
17. Основные направления адаптации персонала и факторы, влияющие на ее процесс.
18. «Профессиональная и социально-психологическая адаптация труда».
19. Основные группы теорий мотивации персонала.
20. Стимулирование труда: основные виды и формы стимулирования.
21. Основные требования, предъявляемые к системе стимулирования персонала.
22. Компенсационный пакет организации и его составляющие.
23. Концепция обучающейся организации: представители, основные постулаты.
24. Основные формы обучения персонала.
25. Методы обучения персонала: на рабочем месте, вне рабочего места.
26. Кадровый резерв организации: задачи и методы работы с ним. Основные этапы управления карьерой персонала.
27. Формирование кадрового резерва организации: цели и специфика деятельности.

28. Основные цели и формы оценки персонала.
29. Кто может проводить оценку персонала?
30. Основные группы методов оценки персонала.
31. Аттестация персонала и ее основные виды.
32. Участники процесса аттестации и их основные функции.
33. Обязательные условия проведения аттестации.
34. Что имеется в виду под философией управления персоналом.
35. Суть основных процессуальных теорий мотивации персонала.
36. Как этические проблемы связаны с управлением человеческими ресурсами.
37. Что такое компетентностный подход к УЧР?
38. Суть и значение пирамиды потребностей по А.Маслоу.
39. Основные функции психологического контракта.
40. В чем суть концепции обучающейся организации.

### **Учебно-методические рекомендации для обеспечения самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям и контрольным мероприятиям. Самостоятельная работа включает: проработку конспекта лекций и учебной литературы, поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, а также выполнение домашнего задания или домашней контрольной работы, выдаваемых на практических занятиях.

Одним из важных методов самостоятельной работы студента является работа с научной литературой. При работе с книгой необходимо подобрать литературу, научиться правильно ее читать, вести записи. Для подбора литературы в библиотеке используются алфавитный и систематический каталоги. Важно помнить, что рациональные навыки работы с книгой позволяют экономить время и повышают продуктивность. Правильный подбор учебников рекомендуется преподавателем, читающим лекционный курс. Необходимая литература может быть также указана в методических разработках по данному курсу.

Основные приемы можно свести к следующим:

- составить перечень книг, с которыми следует познакомиться;
- перечень должен быть систематизированным (что необходимо для семинаров, экзаменов, что пригодится для написания курсовых и дипломных работ, а что выходит за рамки официальной учебной деятельности и расширяет общую культуру);
- обязательно выписывать все выходные данные по каждой книге (при написании курсовых и дипломных работ это позволит экономить время);
- определить, какие книги (или какие главы книг) следует прочитать более внимательно, а какие – просто просмотреть;
- все прочитанные книги, учебники и статьи следует конспектировать, но это не означает, что надо конспектировать «все подряд»: можно выписывать кратко основные идеи автора и иногда приводить наиболее яркие и показательные цитаты (с указанием страниц);
- если книга – собственная, то допускается делать на полях книги краткие пометки или же в конце книги, на пустых страницах просто сделать свой «предметный указатель», где отмечаются наиболее интересные мысли и обязательно указываются страницы в тексте автора;

- следует выработать способность «воспринимать» сложные тексты; для этого лучший прием – научиться «читать медленно», когда понятно каждое прочитанное слово (а если слово незнакомое, то либо с помощью словаря, либо с помощью преподавателя обязательно его узнать);

Таким образом, чтение научного текста является частью познавательной деятельности. Ее цель – извлечение из текста необходимой информации. От того насколько осознанно читающим собственная внутренняя установка при обращении к печатному слову (найти нужные сведения, усвоить информацию полностью или частично, критически проанализировать материал и т.п.) во многом зависит эффективность осуществляемого действия.

Грамотная работа с научной литературой, предполагает соблюдение ряда правил. Прежде всего, при такой работе необходимо сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути, невозможен формальный, поверхностный подход, механическое заучивание, простое накопление цитат, выдержек. При работе над книгой требуется определенная последовательность.

Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап – чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения; выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т.д. Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Важная роль принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее.

В рамках учебной деятельности основным для студентов является изучающее чтение – оно позволяет в работе с учебной литературой накапливать знания. Кроме того, при овладении данным видом чтения формируются основные приемы, повышающие эффективность работы с научным текстом.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости вновь обратиться к ним.

Одной из форм обучения студентов, направленных на организацию и повышение уровня их самостоятельной работы, а также на усиление контроля за этой работой является написание реферата.

Целью написания реферата является приобретение навыков самостоятельной работы с литературой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

**Реферат** более объемный вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определенную тему на семинарах, конференциях.

Регламент озвучивания реферата – 7-10 мин.

Слово "реферат" (от латинского – referre – докладывать, сообщать) означает сжатое изложение в устной или письменной форме содержания какого-либо вопроса или темы на основе критического обзора информации.

При подготовке реферата необходимо соблюдать следующие правила. Определить идею и задачу реферата. Следует помнить, что реферат будут читать другие. Поэтому постоянно задавайте себе вопрос, будет ли понятно написанное остальным, что интересного и нового найдут они в работе.

Ясно и четко сформулировать тему или проблему. Она не должна быть слишком общей.

Найти нужную литературу по выбранной теме. Составить перечень литературы, которая обязательно должна быть прочитана.

После предварительной подготовки следует приступать к написанию реферата. Прежде всего, составить план, выделить в нем части.

Введение, в котором раскрывается цель и задачи сообщения; здесь необходимо сформулировать социальную или политическую проблему, которая будет проанализирована в реферате, изложить своё отношение к ней, то есть мотивацию выбора; определить особенность постановки данной проблемы авторами изученной литературы; объяснить актуальность и социальную значимость выбранной темы.

Основная часть. Разделы, главы, параграфы основной части должны быть направлены на рассмотрение узловых моментов в теме реферата. Изложение содержания изученной литературы предполагает его критическое осмысление, глубокий логический анализ.

Каждый раздел основной части реферата предполагает детальное изучение отдельного вопроса темы и последовательное изложение структуры текстового материала с обязательными ссылками на первоисточник. В целом, содержание основной части должно отражать позиции отдельных авторов, сравнительную характеристику этих позиций, выделение узловых вопросов дискурса по выбранной для исследования теме.

Студент должен показать свободное владение основными понятиями и категориями авторского текста. Для лучшего изложения сущности анализируемого материала можно проиллюстрировать его таблицами, графиками, сравнением цифр, цитатами.

Заключение. В заключении автор реферата должен сформулировать личную позицию в отношении изученной проблемы и предложить, может быть, свои способы её решения. Целесообразно сделать общие выводы по теме реферата и ещё раз отметить её актуальность и социальную значимость.

Список использованных источников и литературы.

Начать реферат можно с изложения яркого, впечатляющего факта, который требует пояснения. Далее изложение должно идти от простого – к сложному. Не останавливайтесь на подробностях. Главное требование к реферату - максимум пользы для читателя при минимуме информации.

В зависимости от содержания и назначения в учебном процессе рефераты можно подразделить на две основные группы (типы): научно-проблемные и обзорно-информационные.

*Научно-проблемный реферат.* При написании такого реферата студент должен изучить и кратко изложить имеющиеся в литературе суждения по определенному, спорному в теории, вопросу (проблеме) по данной изучаемой теме, высказать по этому вопросу (проблеме) собственную точку зрения с соответствующим ее обоснованием.

На основе написанных рефератов возможна организация «круглого стола» студентов данной учебной группы. В таких случаях может быть поставлен доклад студента, реферат которого преподавателем признан лучшим, с последующим обсуждением проблемы всей группой студентов.

*Обзорно-информационный реферат.* Разновидностями такого реферата могут быть:

1) краткое изложение основных положений той или иной книги, монографии, другого издания (или их частей: разделов, глав и т.д.) как правило, только что опубликованных, содержащих материалы, относящиеся к изучаемой теме по курсу дисциплины. По рефератам, содержание которых может представлять познавательный интерес для других студентов, целесообразно заслушивать в учебных группах сообщения их авторов;



2) подбор и краткое изложение содержания статей по определенной проблеме (теме, вопросу), опубликованных в различных журналах за тот или иной период, либо в сборниках («научных трудах», «ученых записках» и т.д.). Такой реферат может рассматриваться и как первоначальный этап в работе по теме курсовой работы.

Темы рефератов определяются преподавателем, ведущим занятия в студенческой группе. Литература либо рекомендуется преподавателем, либо подбирается студентом самостоятельно, что является одним из элементов самостоятельной работы.

Объем реферата должен быть в пределах 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервала. При оформлении реферата необходимо ориентироваться на правила, установленные для оформления курсовых работ.

Написание реферата и его защита перед преподавателем или группой предполагает, что студент должен знать правила написания и оформления реферата, а также уметь подготовить сообщение по теме своего реферата, быть готовым отвечать на вопросы преподавателя и студентов по содержанию реферата.

*Роль студента:* написание реферата имеет особенности, касающиеся: выбора литературы (основной и дополнительной); изучения информации (уяснение логики материала источника, выбор основного материала, краткое изложение, формулирование выводов); оформления реферата согласно установленной форме.

*Критерии оценки:*

- актуальность темы;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- грамотность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата требованиям.

Важной частью самостоятельной работы студента является написание эссе.

**Эссе** - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей. Написание эссе позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные понятия, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать опыт соответствующими примерами, аргументировать свои выводы.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

1. мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов.
2. мысль должна быть подкреплена доказательствами - поэтому за тезисом следуют аргументы.

Аргументы - это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность.

Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли):

- вступление
- тезис, аргументы
- тезис, аргументы

- тезис, аргументы
- заключение.

При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

1. Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении - резюмируется мнение автора).
2. Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
3. Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность. Должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания - тире. Стиль отражает особенности личности.

Эссе по содержанию бывают:

- описательные,
- повествовательные,
- рефлексивные,
- критические,
- аналитические,
- литературные и др

Признаки эссе

Можно выделить некоторые общие признаки (особенности) жанра, которые обычно перечисляются в энциклопедиях и словарях:

*1. Небольшой объем.*

Каких-либо жестких границ, не существует. Объем эссе - от трех до семи страниц компьютерного текста.

*2. Конкретная тема и подчеркнута субъективная ее трактовка.*

Тема эссе всегда конкретна. Эссе не может содержать много тем или идей (мыслей). Оно отражает только один вариант, одну мысль. И развивает ее. Это ответ на один вопрос.

*3. Свободная композиция - важная особенность эссе.*

Эссе по своей природе устроено так, что не терпит никаких формальных рамок. Оно нередко строится вопреки законам логики, подчиняется произвольным ассоциациям, руководствуется принципом "Всё наоборот".

*4. Непринужденность повествования.*

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятным, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне строгих построений. Считается, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

*5. Склонность к парадоксам.*

Эссе призвано удивить читателя (слушателя) - это, по мнению многих исследователей, его обязательное качество. Отправной точкой для размышлений, воплощенных в эссе, нередко является афористическое, яркое высказывание или парадоксальное определение, буквально сталкивающее на первый взгляд бесспорные, но взаимоисключающие друг друга утверждения, характеристики, тезисы.

*6. Внутреннее смысловое единство*

Возможно, это один из парадоксов жанра. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

### 7. Ориентация на разговорную речь

В то же время необходимо избегать употребления в эссе сленга, шаблонных фраз, сокращения слов, чересчур легкомысленного тона. Язык, употребляемый при написании эссе, должен восприниматься серьезно. Итак, при написании эссе важно определить (уяснить) его тему, определить желаемый объем и цели каждого параграфа.

Начните с главной идеи или яркой фразы. Задача - сразу захватить внимание читателя (слушателя). Здесь часто применяется сравнительная аллегория, когда неожиданный факт или событие связывается с основной темой.

#### Правила написания эссе

- Из формальных правил написания эссе можно назвать только одно - наличие заголовка.
- Внутренняя структура эссе может быть произвольной. Поскольку это малая форма письменной работы, то не требуется обязательное повторение выводов в конце, они могут быть включены в основной текст или в заголовок.
- Аргументация может предшествовать формулировке проблемы. Формулировка проблемы может совпадать с окончательным выводом.

#### Ошибки при написании эссе

##### 1 Плохая проверка.

Не думайте, что можно ограничиться лишь проверкой правописания.

Перечитайте свои эссе и убедитесь в том, что там нет каких - либо двусмысленных выражений, неудачных оборотов и т. д.

##### 2 Утомительные предисловия. Недостаточное количество деталей.

Слишком часто интересное эссе проигрывает в том, что представляет собой перечисление утверждений без иллюстрации их примерами. Для эссе характерны обычные клише: важность усердной работы и упорства, учеба на ошибках и т. д.

##### 3 Многословие.

Эссе ограничены определенным количеством слов, поэтому вам необходимо разумно распорядиться этим объемом. Иногда это означает отказ от каких-то идей или подробностей, особенно, если они уже где-то упоминались или не имеют непосредственного отношения к делу. Такие вещи только отвлекают внимание читателя (слушателя) и затмевают основную тему эссе.

##### 4 Длинные фразы.

Длинные фразы еще не доказывают правоту автора, а короткие предложения часто производят больший эффект. Лучше всего, когда в эссе длинные фразы чередуются с короткими. Не перегружайте эссе.

При написании эссе отбросьте слова из энциклопедий. Неправильное употребление таких слов отвлекает внимание, уменьшает значение эссе.

## **Методические материалы для проведения процедур оценивания результатов обучения**

### **Для подготовки к контрольным работам и тестам студентов рекомендуется:**

Самостоятельно дать письменный ответ на вопрос, рассматриваемый в рамках учебной дисциплины. Содержание ответа на поставленный вопрос включает: знание теории, выделение актуальных проблем данной темы в сфере общественной жизни.

Качество письменной работы оценивается, прежде всего, по тому, насколько самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы, использует знание рекомендованных к теме первоисточников. При изложении материала

следует стремиться к тому, чтобы каждое теоретическое положение было убедительно аргументировано и всесторонне обосновано, а также подкреплено практическим материалом.

Ключевым моментов в облегчении подготовки к **контрольным работам и тестам** является активная работа студентов на занятиях (внимательное прослушивание и тщательное конспектирование лекций, активное участие в практических занятиях) и регулярное повторение материала и выполнение домашних заданий. В таком случае требуется минимальная подготовка, заключающаяся в повторении и закреплении уже освоенного материала.

### **Устный опрос (По всем разделам дисциплины).**

Преподаватель ставит студентам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

### **Критерии ответов студентам во время устного опроса:**

5 баллов	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемые решения, демонстрирует способность к самостоятельной работе.
3-4 балла	Студент на каждом занятии обнаруживает знание теории, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность к самостоятельной работе.
1-2 балла	Студент демонстрирует фрагментарное знание основной теории. На занятиях ведет себя пассивно.
0 баллов	Студент не участвует в работе.

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

### **Критерии оценки презентации доклада (сообщения):**

#### **Презентация доклада (сообщения) на семинаре**

9-10 баллов	Студент активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием современной экономической литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы.
7-8 баллов	Студент занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес.
5-6 баллов	Студент слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса.

менее 5 баллов	Студент не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества
----------------	--

### Критерии оценки подготовленного эссе:

9-10 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы.
7-8 баллов	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Студент показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно.
5-6 баллов	Присутствует нарушение структуры эссе. Студент демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
менее 5 баллов	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом.

### Критерии оценки подготовленного реферата:

11-15 баллов	Реферат логически выстроен и содержание излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
6-10 баллов	В реферате не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует отдельную специализированную лексику, ссылается на необходимые источники, соответствующие поставленной цели, однако присутствуют отдельные незначительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют обоснованные выводы.
1-5 баллов	В реферате полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует отдельную специализированную лексику, допускает отдельные, но значительные орфографические, пунктуационные, стилистические, фактические ошибки. Текст реферата самостоятельный, не вторичный, присутствуют недостаточно обоснованные выводы.

менее 1 балла	Реферат содержит бессистемно представленный текст. Студент не ориентируется в источниках, не использует специализированную лексику, допускает большое количество значительных орфографических, пунктуационных, стилистических, фактических ошибок. Текст реферата несамостоятельный, вторичный, отсутствуют выводы.
---------------	---

### **Критерии выполнения разбора кейса:**

11-15 баллов	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Студент свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
6-10 баллов	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе.
1-5 баллов	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Студент владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы.
менее 1 балла	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Студент не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

### **Круглый стол**

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающиеся данной проблематикой, специалисты исследовательских центров и т.д.), внутри группы студентов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию.

Остальные студенты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на современные проблемы, возникающие в сфере делового общения, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают пути решения данных проблем. Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

### **Критерии выступлений студентов во время проведения «Круглого стола»:**

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных и отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо
----------	--

	логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры
1-2 балла	Выставляется студенту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### **Развернутая беседа**

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех студентов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления студентов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

### **Критерии оценки участия студента в развернутой беседе:**

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики разрешения проблем в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### **Дискуссия**

Ожидаемые результаты: умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

### Критерии оценки участия студента в дискуссии

5 баллов	Выставляется студенту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры, подтверждающих позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной практики по решению обозначенных проблем, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
3-4 балла	Выставляется студенту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
1-2 балла	Выставляется студенту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
0 баллов	Выставляется студенту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

### Деловая игра

Ожидаемые результаты: научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и умения, которые потребуются для успешной реализации делового общения.

### Критерии оценки участия студента в деловой игре

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры продемонстрировал навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения. Проявил гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения, которые требуются для успешной реализации делового общения, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

### «Мозговой штурм»

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов обсуждать спорные/ дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных студентов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения

### Критерии оценки участия студента в «мозговом штурме»



1-2 балла	Выставляется студенту, если он активно участвовал в мозговом штурме, в проведении и оценке результатов;
0 баллов	Выставляется студенту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

### **Ролевая игра**

Ожидаемый (е) результат (ы): научить студентов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые были приобретены ими в ходе освоения учебной дисциплины.

#### **Критерии оценки участия студента в ролевой игре**

1-2 балла	Выставляется студенту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность отобрать необходимый материал, провести сравнительный анализ предложенных концепций и достойно отстоять выбранную позицию
0 баллов	Выставляется студенту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения анализировать социальные проблемы в области социологии рождаемости, не смог критически осмыслить поставленную проблему и отобрать необходимый материал.

### **Коллоквиум**

Коллоквиум представляет собой разновидность опроса студентов по пройденной проблематике, в центре которого стоят вопросы, задаваемые преподавателем. Преподаватель формулирует вопрос к одному из студентов, он дает свой ответ, затем остальные студенты имеют возможность дополнить ответ данного студента. Вопросы преподавателя могут вытекать один из другого, быть взаимосвязанными, наводящими, и т.п.

#### **Критерии оценки участия студента в коллоквиуме:**

5 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, хорошо логически выстраивает ответ, приводит адекватные примеры, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию.
3-4 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к коллоквиуму ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, хорошо логически выстраивает и презентует материал.
1-2 балла	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал.

0 баллов	Выставляется студенту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.
----------	--

### Критерии оценки ответов на вопросы зачета:

40 баллов за вопрос	Выставляется студенту, если он обнаруживает всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала; способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; - владеет понятийным аппаратом дисциплины; демонстрирует способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики; подтверждает теоретические постулаты примерами из социальной практики
менее 40 баллов	Выставляется студенту, если он обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного программного материала; допускает принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета; демонстрирует незнание теории и практики социологии глобализации.

### Критерии оценки ответов на вопросы экзамена:

29-40 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает систематическое и глубокое знание программного материала по дисциплине, умеет свободно ориентироваться в вопросе. Ответ полный и правильный на основании изученного материала. Выдвинутые положения аргументированы и иллюстрированы примерами. Материал изложен в определенной логической последовательности, осознанно, литературным языком, с использованием современных научных терминов; ответ самостоятельный. Студент уверенно отвечает на дополнительные вопросы.
19-28 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает полное знание учебного материала, демонстрирует систематический характер знаний по дисциплине. Ответ полный и правильный, подтвержден примерами; но их обоснование не аргументировано, отсутствует собственная точка зрения. Материал изложен в определенной логической последовательности, при этом допущены 2-3 несущественные погрешности, исправленные по требованию экзаменатора. Студент испытывает незначительные трудности в ответах на дополнительные вопросы. Материал изложен осознанно, самостоятельно, с использованием современных научных терминов, литературным языком.
9-18 баллов	Ставится в том случае, когда студент обнаруживает знание основного программного материала по дисциплине, но допускает погрешности в ответе. Ответ недостаточно логически выстроен, самостоятелен. Основные понятия употреблены правильно, но обнаруживается недостаточное раскрытие теоретического материала. Выдвигаемые положения недостаточно аргументированы и не подтверждены примерами; ответ носит преимущественно описательный характер. Студент испытывает достаточные трудности в ответах на вопросы. Научная терминология используется недостаточно.
0-8 баллов	Выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала по дисциплине. При ответе обнаружено непонимание студентом основного содержания теоретического материала или допущен ряд существенных ошибок, которые студент не может исправить при наводящих вопросах

	экзаменатора, затрудняется в ответах на вопросы. Студент подменил научное обоснование проблем рассуждением бытового плана. Ответ носит поверхностный характер; наблюдаются неточности в использовании научной терминологии.
--	---

### Обоснование балльной системы оценки

#### Балльная структура оценки

Посещение лекций – **0,5 балла за посещение 1 лекционного занятия**

Активная работа на семинарах – **5 баллов (максимальное количество баллов за работу на 1 семинарском занятии)**

Презентация доклад (сообщения) на семинаре- **10 баллов**

Подготовка эссе – **10 баллов**

Подготовка реферата – **15 баллов**

Разбор кейсов – **8 баллов**

Практическое задание – **15 баллов**

Внутрисеместровая аттестация (внутрисеместровое тестирование) – 20 баллов

Итоговое испытание (зачет/экзамен)– 40 баллов

#### Шкала перевода баллов в традиционную шкалу оценки

Трудоемкость каждой учебной дисциплины рассчитывается по формуле: **50 баллов x количество кредитов — это 100%**.

1. Кредит – это единица измерения трудоемкости учебной дисциплины. Балл – это единица оценки качества выполнения работы студентом.

В балльно-рейтинговой системе 1 кредит соответствует 50 баллам.

Для перевода баллов, набранных студентом, в проценты необходимо использовать формулу:

$$z = \frac{100\% * y}{x}, \text{ где}$$

z — сумма набранных баллов студентом (%).

x — трудоемкость каждой учебной дисциплины (балл);

y — сумма набранных баллов студентом (балл).

#### Экзамен:

- $z > 85\%$  выставляется оценка «5»;
- $65\% < z < 85\%$  выставляется оценка «4»;
- $50\% < z < 65\%$  выставляется оценка «3»;
- $20\% < z < 50\%$  выставляется оценка «2»;
- $z < 20\%$  выставляется оценка «1».

#### Зачет:

- $z > 50\%$  выставляется оценка «зачет»;
- $z < 50\%$  выставляется оценка «не зачет»;

#### 8. Ресурсное обеспечение:

#### **А. Основная литература.**

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Армстронг М..	Практика управления человеческими ресурсами	Питер	2012
2	Армстронг М.	Главный учебник HR в мире	Эксмо	2019
3	Армстронг М.	Стратегическое управление человеческими ресурсами	Питер	2005
4	Крымов А.А.	Управление персоналом на 100%	Питер	2010
5	Иванова С.	Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство. коммуникации	ООО «Альпина Бизнес букс»	2008

#### **Б. Дополнительная литература.**

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1	Маслов В.И.	Стратегическое управление персоналом в условиях эффективной организационной культуры	Финнпресс	2004
2	Минько М.	Времеч «Ч»: модель компетенций HR - менеджера Практика дао Toyota. Руководство по внедрению принципов менеджмента Toyota	Альпина Паблишер	2010
3	Маслоу А. Х.	Мотивация и личность	Питер	2016
4	Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А.	HR - Практика. Управление персоналом как это есть на самом деле.	Питер	2005
5	Тибилова Т., Кузьмин В.	Как качественно оценить человека. Настольная книга менеджера по персоналу.	Питер	2010

#### **В. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

- <http://vshssn.msu.ru/> - Высшая школа современных социальных наук Московского государственного университета имени М.В. Ломоносова;
- <http://www.ecsocman.edu.ru> - Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»;
- <http://www.hrm.ru> - электронная библиотека HR-специалистов.
- [www.rh-journal.ru](http://www.rh-journal.ru)
- [www.hrc-ru](http://www.hrc-ru) – сайт журнала «Вопросы экономики».

- [www.uhr.ru](http://www.uhr.ru)
- [www.apsc.ru](http://www.apsc.ru) –
- [www.hrdigest.ru](http://www.hrdigest.ru)
- [www.socionet.ru](http://www.socionet.ru) - портал по общественным наукам
- [www.e-xecutive.ru](http://www.e-xecutive.ru)

### **Описание материально-технического обеспечения.**

Для занятий предусматривается аудитория, позволяющая организовать фронтальное взаимодействие, а также интерактивное взаимодействие в группах и между группами обучающихся, а также современные технические средства обучения (видеопроjectionное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения, в зависимости от разрабатываемых проектов может понадобиться интерактивная доска и др.). Для организации самостоятельной работы имеется доступ к Интернет-ресурсам, учебникам и базам данных.

**9.Язык преподавания:** русский

**10.Автор программы к.э.н., доц. Скосарев С.А.**