

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**  
**«Современные методы стратегического управления**  
**человеческими ресурсами организаций»**  
для магистров по направлению подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность (профиль) подготовки: «Управление человеческими  
ресурсами и кадровая аналитика»

Форма обучения: очная

Программа одобрена на заседании Ученого совета ВШССН  
2022 года, протокол № 6

Москва, 2022

Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана в соответствии с самостоятельно установленным МГУ образовательным стандартом для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом».

Образовательный стандарт МГУ по направлению подготовки утвержден решением Ученого совета МГУ имени М.В. Ломоносова от 28 декабря 2020 года (протокол №7).

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

**1. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО:** относится к дисциплинам базовой части. Данная дисциплина предусмотрена учебным планом на 2 курсе 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:**

- «Теория организации и организационного проектирования»
- «Управление вознаграждением»
- «Мотивация организационной деятельности»
- «Технологии развития персонала»
- «Управление организационной культурой»

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

<b>Формируемая компетенция</b>	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине</b>
<b>ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</b>	<b>Знать:</b> методы формализации профессиональных задач, методики критического анализа практик управления; <b>Уметь:</b> формулировать профессиональные задачи, использовать, методы их формализации, методики критического анализа практик управления;
<b>ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</b>	<b>Знать:</b> методы и диагностические методики изучения психологических особенностей личности сотрудников, уровня социально-психологического климата в коллективе с выявлением социометрического статуса каждого члена коллектива в нем стимулирования; <b>Уметь:</b> анализировать кадровый состав персонала организации с позиции особенностей его социально-демографических характеристик и специфики осуществляемой ею экономической деятельности, формируя оптимальный качественный состав персонала и систему групповой и индивидуальной мотивации и стимулирования;
<b>ПК-1. Способен самостоятельно</b>	<b>Знать:</b> методологию и методы научного исследования; основные формы и методы научно-исследовательской

<p><b>планировать и проводить научно-прикладные исследования с использованием современного теоретического и методологического инструментария науки, в том числе инструментов психологических, социологических и статистических исследований</b></p>	<p>деятельности, способы организации информационно-поисковой, экспериментальной и системно-аналитической деятельности;</p> <p><b>Уметь:</b> планировать и ставить цели проведения фундаментальных и прикладных научных исследований, разрабатывать схему и подбирать методы исследований, анализировать полученные результаты и делать выводы;</p> <p><b>Владеть:</b> методами организации научного исследования; навыками планирования, организации и проведения фундаментальных и прикладных научно-исследовательских работ;</p>
<p><b>ПК-3. Способен разрабатывать технические задания, осуществлять сбор, обработку, анализ и интерпретацию различных видов управленческой информации для определения стратегии и тактики управления персоналом разного рода организаций, разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации, разрабатывать организационную кадровую политику и кадровые процедуры по основным направлениям профессиональной деятельности, применять методы построения функциональных и организационных структур управления предприятием или учреждением и ее персоналом исходя из целей организации</b></p>	<p><b>Знать:</b> современные методы оценки персонала;</p> <p><b>Уметь:</b> выбирать и использовать методы оценки персонала в зависимости от целей и задач кадровой политики организации; анализировать эффективность системы подбора персонала;</p> <p><b>Владеть:</b> методами принятия решения при подборе персонала;</p>

**4.Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу**

**обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:**

Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы 72ч., из которых 36 часа, отведенных на контактную работу обучающихся с преподавателем, 36 часов составляет самостоятельная работа обучающихся.

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

**5.1. Структура дисциплины (модуля) по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий (в строгом соответствии с учебным планом)**

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля),  Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Номинальные трудозатраты обучающегося		Самостоятельная работа обучающегося, академические часы	Всего академических часов	Форма текущего контроля успеваемости*
	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем)  Виды контактной работы, академические часы				
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа			
Тема 1. Кадровая политика и ее связь со стратегией организации		4	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 2. Подбор персонала		4	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 3. Оценка персонала и результатов работы		4	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 4. Мотивация персонала и оплата труда		4	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 5. Социальная политика и корпоративная социальная		4	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра

ответственность, принципы ESG в отношении персонала.					
Тема 6. Обучение, наставничество и профессиональное развитие		4	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 7. Развитие корпоративной культуры		4	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 8. Молодежная политика		2	2	4	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 9. Противодействие корпоративному мошенничеству и коррупции		2	4	8	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Тема 10. Этика корпоративного поведения сотрудников		2	2	4	устный опрос, обсуждение, деловая игра
Промежуточная аттестация (зачет(ы) и (или) экзамен(ы))					
<b>Итого</b>		36	36	72	—

## 5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплин
Тема 1.	Кадровая политика и ее связь со стратегией организации	Стратегическое планирование. Процесс стратегического планирования. Влияние внешней среды на кадровую политику. Влияние внутренней среды на кадровую политику. Формирование бизнес-целей в области кадровой политики. Основные направления кадровой политики. Принципы управления персоналом.
Тема 2.	Подбор персонала	Изучение и анализ должностных функций. Квалификационные требования. поиск и привлечение потенциальных кандидатов. Продвижение внутри компании, кадровый резерв. Взаимодействие с учебными заведениями. Размещение вакансий. Временные или частично занятые работники. аутсорсинг и аутстаффинг персонала. Проверка кандидата при приеме на работу. Увольнение персонала.
Тема 3.	Оценка персонала и результатов работы	Оптимизация состава. Критерии оценки. Метод 360 градусов. Показатели деятельности.

Тема 4.	Мотивация персонала и оплата труда	Виды и условия материальной мотивация персонала. Подходы, преимущества и недостатки нематериальной мотивации персонала. Подходы к организации оплаты труда: повременная, премиальная, сдельная, косвенная, комиссионная и другие.
Тема 5.	Социальная политика и корпоративная социальная ответственность, принципы ESG в отношении персонала.	Понятие внутренней социальной политики. Понятие и подходы к корпоративной социальной ответственности. Основные направления внутренней социальной политики. Подходы к формированию социального пакета для сотрудников.
Тема 6.	Обучение, наставничество и профессиональное развитие	Определение потребности в обучении. Методы обучения персонала. Оценка результатов обучения. Формирование кадрового резерва. Управление кадровым развитием.
Тема 7.	Развитие корпоративной культуры	Взаимосвязь корпоративной культуры с миссией компании. Внешние атрибуты компании, формирование корпоративного имиджа. Нормы поведения сотрудников, регламентация и внедрение. Стандарты, влияющие на корпоративную культуру. Цели персонала в рамках устойчивого развития.
Тема 8.	Молодежная политика	Формирование и внедрение система адаптации молодежи. Непрерывное развитие и карьерное развитие персонала. Воспитание молодежи, развитие корпоративных и иных ценностей. Международное сотрудничество в области молодежной политики.
Тема 9.	Противодействие корпоративному мошенничеству и коррупции	Формирование политики организации в области противодействия коррупции и мошенничества. Основные документы, формирующие антикоррупционную политику. Формирование кодекса этики и служебного поведения, положения о конфликте интересов, политики сообщений о нарушениях, положения о подарках и знаках делового гостеприимства и иных локальных актов, регламентирующих антикоррупционную политику на предприятии, проведение проверок в области мошеннических действий. Выявление коррупционных рисков и рисков мошенничества согласно рекомендациям Минтруда.
Тема 10.	Этика корпоративного поведения сотрудников	Цели и задачи внедрения этического поведения сотрудников. Кодекс этики и корпоративного поведения. Миссия и корпоративные ценности. Взаимоотношения внутри компании. Конфликт интересов. Использование активов компании. Отношения с внешними заинтересованными

		сторонами. Корпоративный имидж и стиль. Требования к личному поведению.
--	--	--

**6. Фонд оценочных средств (ФОС, оценочные и методические материалы) для оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю).**

**6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы для проведения текущего контроля успеваемости, критерии и шкалы оценивания (в отсутствие утвержденных соответствующих локальных нормативных актов на факультете)**

**Темы рефератов по дисциплине «Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организаций»**

1. Организация стратегического планирования в компании.
2. Факторы внешней среды, влияющие на кадровую политику.
3. Факторы внутренней среды, влияющие на кадровую политику.
4. Особенности формирования бизнес-целей в области кадровой политики.
5. Основные направления кадровой политики.
6. Принципы управления персоналом.
7. Требования к описанию должностных функций и квалификационных требований.
8. Поиск и привлечение потенциальных кандидатов.
9. Продвижение внутри компании, кадровый резерв.
10. Взаимодействие с учебными заведениями.
11. Временные или частично занятые работники.
12. Аутсорсинг и аутстаффинг персонала.
13. Проверка кандидата при приеме на работу.
14. Оптимизация кадрового состава.
15. Критерии оценки персонала.
16. Метод оценки персонала 360 градусов.
17. Показатели деятельности персонала.
18. Виды и условия материальной мотивация персонала.
19. Подходы, преимущества и недостатки нематериальной мотивации персонала.
20. Подходы к организации оплаты труда: повременная, премиальная, сдельная, косвенная, комиссионная и другие.
21. Основные направления внутренней социальной политики.
22. Подходы к формированию социального пакета для сотрудников.
23. Определение потребности в обучении персонала.
24. Методы обучения персонала.
25. Оценка результатов обучения персонала.
26. Формирование кадрового резерва организации.
27. Управление кадровым развитием.
28. Взаимосвязь корпоративной культуры с миссией компании.
29. Внешние атрибуты компании, формирование корпоративного имиджа.
30. Нормы поведения сотрудников, регламентация и внедрение.
31. Стандарты, влияющие на корпоративную культуру.
32. Цели персонала в рамках устойчивого развития.
33. Формирование и внедрение система адаптации молодежи.



34. Непрерывное развитие и карьерное развитие персонала.
35. Воспитание молодежи, развитие корпоративных и иных ценностей.
36. Формирование политики организации в области противодействия коррупции и мошенничества.
37. Основные документы, формирующие антикоррупционную политику.
38. Разработка нормативных документов в области антикоррупционной политики.
39. Выявление коррупционных рисков и рисков мошенничества согласно рекомендациям Минтруда.
40. Цели и задачи внедрения этического поведения сотрудников.
41. Разработка кодекса этики и корпоративного поведения.
42. Регламентация взаимоотношений внутри компании.
43. Конфликт интересов: понятие и разрешение.
44. Регламентация использования активов компании.
45. Правила поведения с внешними заинтересованными сторонами.
46. Особенности формирования корпоративного имиджа и стиля в российских компаниях.

**Темы эссе по дисциплине «Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организаций»:**

1. Процесс стратегического планирования и его взаимосвязь с кадровой политикой.
2. Влияние внешней среды на кадровую политику.
3. Влияние внутренней среды на кадровую политику.
4. Формирование бизнес-целей в области кадровой политики.
5. Основные направления кадровой политики.
6. Принципы управления персоналом.
7. Требования к описанию должностных функций и квалификационных требований.
8. Цели взаимодействия компании с учебными заведениями.
9. Целесообразность использования временных или частично занятых работников.
10. Методы проверки кандидата при приеме на работу.
11. Показатели деятельности персонала.
12. Подходы, преимущества и недостатки нематериальной мотивации персонала.
13. Основные направления внутренней социальной политики.
14. Сравнение методов обучения персонала.
15. Взаимосвязь корпоративной культуры с миссией компании.
16. Формирование политики организации в области противодействия коррупции и мошенничества.
17. Цели и задачи внедрения этического поведения сотрудников.

**Список практических заданий по дисциплине: «Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организаций»:**

1. Проведите анализ кадровой политики (на примере компании).
2. Проведите анализ влияния внешней и внутренней среды на кадровую политику (на примере компании).
3. Разработайте рекомендации по поиску и привлечению потенциальных кандидатов (на примере компании).
4. Разработайте рекомендации по взаимодействию компании с учебными заведениями (на примере компании).

5. Разработка универсальных рекомендаций по проверке кандидата при приеме на работу.
6. Разработка универсальных рекомендаций по оценке персонала компаний.
7. Разработка положения в области мотивация персонала (на примере компании).
8. Сравнение подходов к организации оплаты труда.
9. Разработка социальной политики (на примере компании).
10. Сравнение социальных пакетов для сотрудников.
11. Разработка положения обучения персонала.
12. Разработка рекомендаций по формированию корпоративного имиджа (на примере компании).
13. Разработка молодежной политики (на примере компании).
14. Формирование политики организации в области противодействия коррупции и мошенничества (на примере компании).
15. Разработка типового кодекса этики и корпоративного поведения.
16. Регламентация взаимоотношений внутри компании (на примере компании).

**Тестовые задания для проведения промежуточной аттестации по дисциплине  
«Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами  
организаций»:**

**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 (SEP) 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) «сверху-вниз»

**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 (серб) 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 выдвинутых 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 экзамену по дисциплине «Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организаций»:**

1. Процесс стратегического планирования и его взаимосвязь с кадровой политикой.
2. Влияние внешней среды на кадровую политику.
3. Влияние внутренней среды на кадровую политику.
4. Формирование бизнес-целей в области кадровой политики.
5. Основные направления кадровой политики.
6. Принципы управления персоналом.
7. Требования к описанию должностных функций и квалификационных требований.
8. Поиск и привлечение потенциальных кандидатов.
9. Продвижение внутри компании, кадровый резерв.
10. Взаимодействие с учебными заведениями.
11. Временные или частично занятые работники.
12. Аутсорсинг и аутстаффинг персонала.
13. Проверка кандидата при приеме на работу.
14. Оптимизация кадрового состава.
15. Критерии оценки персонала.
16. Метод оценки персонала 360 градусов.
17. Показатели деятельности персонала.
18. Виды и условия материальной мотивация персонала.
19. Подходы, преимущества и недостатки нематериальной мотивации персонала.
20. Подходы к организации оплаты труда: повременная, премиальная, сдельная, косвенная, комиссионная и другие.
21. Основные направления внутренней социальной политики.
22. Подходы к формированию социального пакета для сотрудников.
23. Определение потребности в обучении персонала.
24. Методы обучения персонала.
25. Оценка результатов обучения персонала.
26. Формирование кадрового резерва организации.
27. Управление кадровым развитием.
28. Взаимосвязь корпоративной культуры с миссией компании.
29. Внешние атрибуты компании, формирование корпоративного имиджа.
30. Нормы поведения сотрудников, регламентация и внедрение.
31. Стандарты, влияющие на корпоративную культуру.
32. Цели персонала в рамках устойчивого развития.
33. Формирование и внедрение система адаптации молодежи.
34. Непрерывное развитие и карьерное развитие персонала.
35. Воспитание молодежи, развитие корпоративных и иных ценностей.
36. Формирование политики организации в области противодействия коррупции и мошенничества.
37. Основные документы, формирующие антикоррупционную политику.
38. Разработка нормативных документов в области антикоррупционной политики.
39. Выявление коррупционных рисков и рисков мошенничества согласно рекомендациям Минтруда.
40. Цели и задачи внедрения этического поведения сотрудников.
41. Разработка кодекс этики и корпоративного поведения.
42. Регламентация взаимоотношений внутри компании.
43. Конфликт интересов: понятие и разрешение.

44. Регламентация использования активов компании.
45. Правила поведения с внешними заинтересованными сторонами.
46. Формирование корпоративного имиджа и стиля.

### **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 осознанна 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, приуменьшает 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. Продемонстрировал 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 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 отстаивать 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»;

#### 7. Ресурсное обеспечение:

## 7.1. Перечень основной и дополнительной литературы

### А. Основная литература.

N	Автор	Название	Издательство	Год издания
1.	Пугачев, Василий Павлович	Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. Учебное пособие	КНОРУС	2016
2.	Латфуллин Габдельхат Рашидович	Теория менеджмента. Учебник	Питер	2016
3.	Хохлова Татьяна Петровна	Организационное поведение (теория менеджмента: организационное поведение). Учебное пособие	ИНФРА-М	2015
4.	Барков Сергей Александрович	Организационное поведение. Учебник и практикум для академического бакалавриата	Юрайт	2017

### Б. Дополнительная литература.

№	Автор	Название	Издательство	Год издания
1.	Кибанов А. Я.	Управление персоналом организации. Учебник	ИНФРА-М	2017
2.	Еремин, В. И.	Управление человеческими ресурсами. Учебное пособие	ИНФРА-М	2016
3.	Карташова, Л. В.	Управление человеческими ресурсами. Учебник	ИНФРА-М	2017
4.	Дейнека А. В.	Управление человеческими ресурсами	Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°»	2020

## 7.2. Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подлежит обновлению при необходимости)

### **7.3. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем (подлежит обновлению при необходимости)**

### **7.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

[www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) – российский Интернет-проект по проблемам управления человеческими ресурсами.

[www.shrm.org](http://www.shrm.org) – профессиональная ассоциация специалистов в области управления человеческими ресурсами (Society for Human Resources Management).

<https://www.hr-director.ru/> - Директор по персоналу практический журнал по управлению человеческими ресурсами.

<https://hr-portal.ru/> - HR-Portal: Сообщество HR-Менеджеров

### **7.5. 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 (видеопроекторное 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.

### **8. Соответствие результатов обучения по данному элементу ОПОП результатам освоения ОПОП указано в Общей характеристике ОПОП.**

### **9. Разработчик (разработчики) программы старший преподаватель Крупенков В.В.**