

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
«Сравнительный анализ методов рекрутинга»
для магистров по направлению подготовки:
38.04.03 «Управления персоналом»

Направленность (профиль) ОПОП

«Управление человеческими ресурсами и кадровая аналитика»

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 для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки (специальности) 38.04.03. «Управление персоналом».

ОС МГУ 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: относится к дисциплинам по выбору: 2 год обучения 3 семестр.

2. Входные требования для освоения дисциплины (модуля) включают в себя освоение предшествующих дисциплин:

- «Технологии развития персонала»;
- «Информационно-аналитические технологии в управлении персоналом»;
- «Современные методы стратегического управления человеческими ресурсами организации»;
- « Основы кадровой аналитики»;
- «Обеспечение организации трудовыми ресурсами».

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с требуемыми компетенциями выпускников

Компетенции выпускников (коды)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с компетенциями
<p>Готовность к разработке кадровой стратегии и стратегии организации в целом на основе принципов корпоративной социальной ответственности (ОПК-6)</p>	<p>Знать: основные теоретические модели рекрутинга и его роль в реализации стратегии компании; (ОПК-6) Уметь: анализировать различные методы рекрутинга с точки зрения социальной ответственности; (ОПК-6) Владеть: навыками создания инструмента рекрутинга с учетом социальной ответственности; (ОПК-6)</p>
<p>Владение технологиями оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом, способность к определению направлений развития системы и технологий управления персоналом в организации (ПК-2)</p>	<p>Знать: основные теоретические модели оценки кадрового потенциала организации (ПК-2); Уметь: анализировать достоинства и недостатки различных технологий личностного и профессионального развития персонала (ПК-2); Владеть: навыками создания различных технологий по рекрутированию персонала различных категорий (ПК-2);</p>
<p>Владение методами и инструментами текущей деловой оценки персонала (ПК-6)</p>	<p>Знать: основные методы и модели рекрутирования различных категорий персонала (ПК-6); Уметь: анализировать достоинства и недостатки различных методов деловой оценки персонала (ПК-6); Владеть: различными инструментами деловой оценки персонала (ПК-6);</p>

<p>Способность разрабатывать программы первоочередных мер по созданию комфортных условий труда в организации, оптимальные режимы труда и отдыха, обеспечения безопасности для различных категорий персонала организации (ПК-9)</p>	<p>Знать: основные требования по технике безопасности и модели организационного дизайна управленческой науки (ПК-9); Уметь: анализировать различные модели рабочих мест и различные методики безопасности труда с целью создания комфортных условий для работников конкретного подразделения (ПК-9); Владеть: навыками описания рабочих мест различных категорий работников и их мониторинга (ПК-9);</p>
<p>Способность анализировать и сравнивать различные инструменты деловой оценки персонала и, при необходимости формировать оригинальные методики оценки персонал в интересах конкретной организации (СПК-1)</p>	<p>Знать: основные модели деловой оценки персонала для различных категорий (СПК-1); Уметь: анализировать достоинства и недостатки различных методов рекрутинга и деловой оценки персонала (СПК-1); Владеть: навыками создания собственных инструментов рекрутинга и деловой оценки персонала (СПК-1);</p>
<p>Умение использовать гуманитарные технологии, позволяющие создавать, развивать и оптимизировать групповые формы организации труда (СПК-6)</p>	<p>Знать: основные теоретические модели групповых форм организации труда, в том числе, в процессе рекрутинга различных категорий персонала (СПК-6); Уметь: анализировать возможности и ограничения применения групповых форм работы в процессе рекрутинга (СПК-6); Владеть: навыками создания инструментов рекрутинга с применением форм групповой работы (СПК-6);</p>
<p>умение анализировать и оценивать интеллектуальный и кадровый потенциал организации при помощи различных методик (СПК-8)</p>	<p>Знать: основные теоретические модели анализа кадрового и интеллектуального потенциала организации (СПК-8); Уметь: проводить сравнительный анализ различных методов рекрутинга с учетом оценки фактора интеллектуального потенциала персонала (СПК-8); Владеть: навыками разработки рекрутинговых инструментов, учитывающих интеллектуальную составляющую соискателей (СПК-8);</p>

4. Объем дисциплины (модуля) составляет 2 з.е., всего 72 часов, из которых 36 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, 36 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

5. Формат обучения: очно.

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

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), Форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)	В том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем) Виды контактной работы, часы			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего	
Тема 1. Современные представления о рекрутинге.	8	1	1	2	5
Тема 2. Концепции Рекрутинга и основные проблемы в построении единого видения теоретиков и практиков управления.	10	1	1	2	5
Тема 3. Концептуальные представления о связи Рекрутинга со стратегией бизнеса.	10	2	2	4	5
Тема 4. Вклад Рекрутинга в обеспечение устойчивого развития организации.	8	2	2	4	5

Тема 5. Задачи и трудности построения системы системы подбора персонала.	8	2	2	4	5
Тема 6. Подбор персонала – методология ее обеспечения.	10	2	2	4	5
Тема 7. История подбора персонала.	9	2	2	4	5
Тема 8. Управление персоналом – методология ее обеспечения.	14	2	2	4	4
Тема 9. Сравнительный анализ методов рекрутинга.	9	2	2	4	5
Тема 10. Бренд и коммуникативный аспект рекрутинга.	9	1	1	2	4
Тема 11. Реализация управления персоналом и проблема оценки и обеспечения эффективности ее реализации.	10	1	1	2	5

Тема 12. Проблема стандартизации в области реализации Рекрутинга: международный опыт.	7	2	2	4	5
Промежуточная аттестация Зачет	2				2
Итого	72	18	18	36	36

Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. Методологические проблемы изучения корпоративной социальной ответственности.

Тема 1. Современные представления о рекрутинге.

Социальная ответственность бизнеса - экономические, политические, экологические, социальные аспекты. Бизнес и общество — взаимодействие, этика бизнеса. Этика бизнеса: экономическая, правовая, этическая и добровольная социальные виды ответственности (модель А. Кэрролла). Дилемма экономической эффективности и общественного блага в контексте бизнес-развития.

Современное социальное законодательство. Благотворительность и бизнес. Особенности мотивации российских предприятий. Социальная политика, социальные проекты предприятий. Принципы, приоритеты, нормы, формальные и неформальные правила, регулирующие социальную политику предприятий. Миссия корпоративной социальной политики. Роль собственников и топ-менеджеров корпораций в реализации социальной политики. Роль НКО в реализации корпоративной социальной политики.

Понятие социального партнерства. Преимущества компаний, проводящих активную социальную политику. Межсекторное партнёрство. Зависимость генезиса концептуализации КСО от социально-экономической структуры общества. Качества корпоративной социальной политики — системность, прозрачность, широта, многообразие. Государство как актор корпоративной социальной политики - создание условий для развития социальной политики предприятий.

Тема 2. Концепции Рекрутинга и основные проблемы в построении единого видения теоретиков и практиков управления.

Корпоративная социальная ответственность (экономика, экология и социальная политика предприятия). Корпоративное управление. Концепция «корпоративного эгоизма» (Т. Левитт, М. Фридман), «компания собственников».

Концепция корпоративного альтруизма, «компания участников». Жизнеспособность организации - концепция тройной нижней грани (Д.Элкингтон). Интересы различных групп интересов (стейкхолдеров) в формулировании приоритетов корпоративной социальной политики.

Идеология промышленного патернализма. Глобальное неравенство. Неоклассические, менеджералистские и государственнические интерпретации социальной ответственности. Корпоративное гражданство. Глобальное корпоративное гражданство.

Тема 3. Концептуальные представления о связи Рекрутинга со стратегией бизнеса.

Корпорация как моральный агент. Корпоративная миссия. Корпоративное видение. Корпоративная стратегия. Корпоративный имидж. Деловая репутация. Формирование деловой репутации, ее оценка контактными группами. Виды деловой репутации. Рейтинги деловой репутации.

Goodwill: методики оценки, направления повышения. Внешняя и внутренняя среда корпоративной ответственности. Приоритеты социальной политики компании.

Социальные инвестиции. Социально значимые отрасли. Корпоративная идентичность. Стратегический уровень КСО

Тема 4. Вклад Рекрутинга в обеспечение устойчивого развития организации.

Принципы устойчивого развития организации. КСО и антикризисное развитие организации. Концепция устойчивого развития. Концепция социального предпринимательства.

Индексы устойчивого социального развития Доу-Джонс, Никкей. Корпоративная власть и социальная политика в условиях глобализации. Социальный кодекс корпорации.

Раздел 2. Обеспечение функционирования системы корпоративной социальной ответственности.

Тема 5. Задачи и трудности построения системы системы подбора персонала.

Типология системных представлений. Основные атрибуты системы корпоративной социальной ответственности. Виды взаимодействий в системе корпоративной социальной ответственности. Принципы построения системы корпоративной социальной ответственности.

Тема 6. Подбор персонала – методология ее обеспечения.

Образование и интеллектуальный потенциал организации как факторы внутренней социальной ответственности. Управление знаниями в организации в ракурсе корпоративной социальной ответственности. Изменение мышления как фактор внутренней социальной ответственности в организации. Развитие «умной организации» (smart): основные подходы.

Виды и формы внутренней социальной ответственности. Развитие системы социальной ответственности в организациях. Развитие персонала и вклад в «человеческий капитал». Внутренняя политика. Политика доходов, жилищная политика, социальное обеспечение. Направления социальной политики - работники с невысокой квалификацией, проблемы со здоровьем, потребность в жилплощади, полноценный отдых, поддержка бывших работников, в том числе выходящих на пенсию, культурные программы. Новые формы поддержки персонала: опыт Google.

Тема 7. История подбора персонала.

Связь стиля менеджмента и корпоративной социальной ответственности. Согласование корпоративных интересов в процессах реализации корпоративной социальной ответственности. Условия выбора стиля менеджмента с учетом корпоративной социальной ответственности. Проявление лидерства в процессах реализации корпоративной социальной ответственности.

Тема 8. Управление персоналом – методология ее обеспечения.

Внешняя среда социальной политики. Объекты — неимущие, незащищенные группы, культура, местное сообщество, экологическая безопасность. Инструменты - социальные

конкурсы, корпоративные благотворительные фонды, фонды местного развития (фонды социальных инвестиций), программы, содержание коммунальных и общественных объектов, меценатство.

Поддержка образования и науки как основа формирования интеллектуального и инновационного потенциала. Поддержка здравоохранения как необходимость формирования здорового образа жизни и трудового потенциала.

Социальные программы российского бизнес-сообщества. Общие подходы к разработке социальных и благотворительных программ.

Развитие внешних краудсорсинговых проектов как фактор вовлечения широкой общественности в реализацию социальных программ компании: опыт российских и зарубежных компаний, направления развития.

Тема 9. Сравнительный анализ методов рекрутинга.

Развитие некоммерческих организаций в России. Корпоративная благотворительность. «Теневая» сторона социальной ответственности бизнеса. Особенности фандрайзинга в российских некоммерческих организациях.

Cause Related Marketing как технология взаимодействия коммерческих организаций и некоммерческого сектора при решении социальных проблем: цели и задачи, этапы, стратегии. Этические ограничения и самоограничения в применении Cause Related Marketing.

Тема 10. Бренд и коммуникативный аспект рекрутинга.

Корпоративный бренд: элементы, способы формирования и социальные технологии продвижения в коммуникативном поле. Роль социальной ответственности в конструировании имиджа современной организации.

Социальная реклама как инструмент информирования о социальной ответственности компаний: понятие, принципы, задачи и функции. Развитие социальной и общественной рекламы в России и за рубежом. Психологические методы воздействия на целевую аудиторию в социальной рекламе. Критерии оценки эффективности социальной рекламы.

Тема 11. Реализация управления персоналом и проблема оценки и обеспечения эффективности ее реализации.

Понятие эффективности КСО, социальный отчет организации. Оценка эффективности КСО. Оценка корпоративной социальной активности. Показатели эффективности – внешние/внутренние, с позиции общества/бизнеса/социальной среды. Сопоставление эффективности финансовых и нефинансовых показателей.

Корпоративный социальный отчет. Ключевые аспекты составления социального отчета компании. Наиболее важные показатели оценки эффективности хозяйственной деятельности предприятий. Разработка системы оценочных показателей социальной политики предприятий. Главная задача, цели, актуальность, преимущества. Направления оценки – четыре основных направления. Путь достижения максимальной эффективности. Формы распространения социальных отчетов компании.

Актуальные вопросы представления социальной отчетности в России. Рейтинг социальной ответственности.

Тема 12. Проблема стандартизации в области реализации Рекрутинга: международный опыт.

Международные стандарты в области корпоративной социальной политики: Account Ability 1000, ISO 14000 Management System Standards, Social Accountability 8000, Sunshine Standards for Corporate Reporting to Stakeholders), сертификация по принципам FSC. Проблемы применения международных стандартов в России.

Планы семинарских занятий:

Занятие 1. Семинар - развернутая беседа на тему: «Теоретические концепции Рекрутинга».

Цель семинарского занятия: рассмотреть концепции корпоративной социальной ответственности.

Задачи семинарского занятия:

- Знать концепции подбора персонала.
- Знать типологию подбора персонала.
- Понимать концепции подбора персонала.

Вопросы для обсуждения:

1. Эволюция, содержание и роль концепции подбора персонала.
2. Потребность, необходимость и подбора персонала.
3. Спонсорство, меценатство, благотворительность, социальное предпринимательство, социальные маркетинговые альянсы как формы социальной ответственности бизнеса: общее и особенное.
4. Внешние и внутренние источники подбора персонала
5. Концепция подбора персонала.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе № 1, 2, 3, 4

Подготовить рефераты № 1, 2

Литература основная: № 1, 2, 4, 6

Литература дополнительная: № 1,5

Занятие 2. Семинар - развернутая беседа на тему: «Грамотный подбор персонала как фактор конкурентного преимущества организации»

Цель семинарского занятия: изучить основы подбор персонала.

Задачи семинарского занятия:

- Освоить основы подбор персонала.
- Изучить основы рекрутинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Основные атрибуты системы подбор персонала.
2. Принципы построения системы подбор персонала.
3. Достоинства и недостатки централизованного/децентрализованного способа внедрения подбор персонала.
4. Подбор персонала как фактор конкурентного преимущества.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе № 5, 6

Подготовить рефераты № 3, 4, 17

Литература основная: № 1, 2, 3

Литература дополнительная: № 3, 5

Занятие 3. Семинар – развернутая беседа на тему: “ Подбор персонала и деловая репутация как принципы устойчивого развития организации.”

Цель семинарского занятия: изучить основные принципы устойчивого развития.

Задачи семинарского занятия:

- Усвоить сущность устойчивого развития;
- Разработка деловой репутации для компаний.

Вопросы для обсуждения:

1. Концепция, основные факторы и принципы устойчивого развития организации при реализации корпоративной социальной ответственности.
2. Деловая репутация как результат корпоративной социальной ответственности и как фактор устойчивого развития организации: формирование, оценка контактными группами, виды и проявление в гудвилле.
3. «Реагирующая» и «стратегическая» корпоративная социальная ответственность.
4. Корпоративная социальная ответственность как фактор устойчивого развития организации и её типы.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе № 6, 7, 9, 10

Подготовить рефераты № 6, 7, 8, 9

Литература основная: № 1, 6, 7

Литература дополнительная: № 3, 4

Занятие 4. Семинар –развернутая беседа на тему: «. Рекрутинг и роль лидера-руководителя в её реализации».

Цель семинарского занятия: изучить основы рекрутинга.

Задачи семинарского занятия:

- Изучить роль лидера в системе подбора персонала.
- Рассмотреть позитивную и негативную роль лидера в подбор персонала.

Вопросы для обсуждения:

1. Управление знаниями и изменение мышления как фактор подбор персонала.
2. Особенности и виды подбор персонала.
3. Социальные программы в стратегии развития подбор персонала.
4. Связь стиля менеджмента и подбор персонала.
5. Выбор стиля менеджмента с учетом подбор персонала.
6. Проявление лидерства в процессах подбор персонала.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе № 6, 7, 9, 10

Подготовить рефераты № 6, 7, 8, 9

Литература основная: № 1, 6, 7

Литература дополнительная: № 3, 4

Занятие 5. Семинар – дискуссия на тему: «Подбор персонала как фактор поддержки развития образования, науки, здравоохранения и культуры.»

Цель семинарского занятия: изучить основные типы внешней корпоративной социальной ответственности.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть подходы внешней корпоративной социальной ответственности;
- Проанализировать поддержку развития образования и здравоохранения с помощью корпоративной социальной ответственности.

Вопросы для обсуждения:

1. Внешняя среда ответственности менеджмента и бизнеса.

2. Способы поддержки развития науки, культуры и образования. Спонсорство современных организаций.
3. Особенности здравоохранения как объекта корпоративной социальной ответственности.
4. Международные стандарты корпоративной социальной ответственности.
5. Структура и содержание стандарта социальной ответственности: принципы, проблемы, приоритеты, корпоративное волонтерство.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе № 13-15

Подготовить рефераты № 10-15

Литература основная: № 2-6

Литература дополнительная: № 1-3

Занятие 6. Семинар – дискуссия на тему: «Cause Related Marketing как технология взаимодействия коммерческих организаций и некоммерческого сектора при решении социальных проблем: цели и задачи, этапы, стратегии».

Цель семинарского занятия: изучить технологии взаимодействия коммерческих организаций.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть специфику взаимодействия с некоммерческим сектором.
- Знать технологии решения социальных проблем.

Вопросы для обсуждения:

1. Cause Related Marketing: цели и задачи, этапы, стратегии.
2. Основные риски внедрения CRM-кампаний.
3. Опыт зарубежных производителей по формированию CRM.
4. Особенности формирования социальных альянсов в России.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 14, 15

Подготовить рефераты №№ 10,13, 14, 20

Литература основная: №№ 2, 3, 5, 7

Литература дополнительная: №№ 1, 2, 5

Занятие 7. Семинар - развернутая беседа на тему: «Специфика внутриорганизационных конфликтов».

Цель семинарского занятия: рассмотреть специфические особенности организационных конфликтов.

Задачи семинарского занятия:

- Рассмотреть взаимодействие подразделений организации, функциональные интересы и основания для конфликтов.

Вопросы для обсуждения:

1. Социальная реклама: понятие, принципы, задачи и функции.
2. Основные этапы планирования и производства социальной рекламы.
3. Психология восприятия социальной рекламы: когнитивные аспекты социальной рекламы, факторы, способствующие/препятствующие восприятию сообщения, технологии манипуляции общественным сознанием.
4. Принципы и критерии этичности социальной рекламы.
5. Нарушения принципов этичной рекламы в России и возможные меры повышения социальной ответственности.
6. Допустим ли эпатаж в социальной рекламе.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе №№ 7, 8, 18
Подготовить рефераты №№ 11, 15, 16
Литература основная: №№ 2, 3, 5,
Литература дополнительная: №№ 1, 2, 5, 6

Занятие 8. Семинар – круглый стол: «Эффективность реализации подбор персонала».

Цель семинарского занятия: овладеть эффективными методами реализации корпоративной социальной ответственности

Задачи семинарского занятия:

- Анализировать сотрудничество некоммерческих организаторов.
- Изучить существенное сотрудничество бизнеса с некоммерческими организации

Вопросы для обсуждения:

1. 22. Этика и организационная культура в реализации корпоративной социальной ответственности.
2. Этический кодекс (принципы, нормы) как регулятор реализации социальной ответственности.
3. Фактор образования в формировании интеллектуального потенциала социально ответственного бизнеса.
4. Понятие «эффективности» корпоративной социальной ответственности: социальный отчет организации, оценка корпоративной социальной ответственности и активности.
5. Социальный отчет: цель формирования, структура, типы оценок.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить эссе № 9, 10,12
Подготовить рефераты № 15, 19
Литература основная: № 1
Литература дополнительная: № 3, 5

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	- основные теоретические модели рекрутинга и его роль в реализации стратегии компании (ОПК-6);	Реферат №: 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 20, 25, 29 Эссе №: 1-15 Тест №: 1, 5, 11, 15, 20 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 2, 3, 4, 6 - 14, 16, 20, 28, 30	Отсутстви е знаний	Сформирова нные систематичес кие знания
	-основные теоретические модели оценки кадрового потенциала организации (ПК-2);	Реферат №: 1, 2, 10, 13, 29, 30 Эссе №: 1-15 Тест №: 1, 2, 6, 7, 8, 9, 10, 15 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 1, 2, 3, 15	Отсутстви е знаний	Сформирова нные систематичес кие знания
	-основные методы и модели рекрутирования различных категорий персонала (ПК-6);	Реферат №: 7, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 32, 34, 35, 36, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 2, 3, 7, 14, 18 Практические задания: деловая игра, анализ видеофрагментов Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8, 11, 12, 16, 24-28	Отсутстви е знаний	Сформирова нные систематичес кие знания

<p>- основные требования по технике безопасности и модели организационного дизайна управленческой науки (ПК-9);</p>	<p>Реферат №: 16, 34, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 3, 10, 12, 18 Практические задания: деловая игра, анализ видеофрагментов Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 1, 2, 29</p>	<p>Отсутстви е знаний</p>	<p>Сформирова нные систематичес кие знания</p>
<p>-основные модели деловой оценки персонала для различных категорий (СПК-1);</p>	<p>Реферат №: 7, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 32, 34, 35, 36, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 2, 3, 7, 14, 18 Практические задания: деловая игра, анализ видеофрагментов Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8, 11, 12, 16, 24-28</p>	<p>Отсутстви е знаний</p>	<p>Сформирова нные систематичес кие знания</p>
<p>- основные теоретические модели групповых форм организации труда, в том числе, в процессе рекрутинга различных категорий персонала (СПК-6);</p>	<p>Реферат №: 16, 34, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 3, 10, 12, 18 Практические задания: деловая игра, анализ видеофрагментов Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 1, 2, 29</p>	<p>Отсутстви е знаний</p>	<p>Сформирова нные систематичес кие знания</p>

	<p>- основные теоретические модели анализа кадрового и интеллектуального потенциала организации (СПК-8);</p>	<p>Реферат №: 16, 34, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 3, 10, 12, 18 Практические задания: деловая игра, анализ видеофрагментов Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 1, 2, 29</p>	<p>Отсутствии знаний</p>	<p>Сформированные систематические знания</p>
	<p>-анализировать различные методы рекрутинга с точки зрения социальной ответственности (ОПК-6);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 19 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8-12, 16, 17, 29-30</p>	<p>Отсутствии умений</p>	<p>Успешное и систематическое умение</p>
	<p>- анализировать достоинства и недостатки различных технологий личностного и профессионального развития персонала (ПК-2);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 19 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8-12, 16, 17, 29-30</p>	<p>Отсутствии умений</p>	<p>Успешное и систематическое умение</p>

Уметь	-анализировать достоинства и недостатки различных методов деловой оценки персонала (ПК-6);	Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 19 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8-12, 16, 17, 29-30	Отсутствии е умений	Успешное и систематическое умение
	- анализировать различные модели рабочих мест и различные методики безопасности труда с целью создания комфортных условий для работников конкретного подразделения (ПК-9);	Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 35, 38 Тест №: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11 Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8-12, 16, 17, 29-30	Отсутствии е умений	Успешное и систематическое умение
	- анализировать достоинства и недостатки различных методов рекрутинга и деловой оценки персонала (СПК-1);	Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 19 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8-12, 16, 17, 29-30	Отсутствии е умений	Успешное и систематическое умение

<p>- анализировать возможности и ограничения применения групповых форм работы в процессе рекрутинга (СПК-6);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 10, 11 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8-12, 16, 17, 29-30</p>	<p>Отсутствии е умений</p>	<p>Успешное и систематическое умение</p>
<p>- проводить сравнительный анализ различных методов рекрутинга с учетом оценки фактора интеллектуального потенциала персонала (СПК-8);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 35, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11 Практические задания: деловая игра, анализ видеосюжетов Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 8-12, 16, 17, 29-30</p>	<p>Отсутствии е умений</p>	<p>Успешное и систематическое умение</p>
<p>- навыками создания инструмента рекрутинга с учетом социальной ответственности (ОПК-6);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 1-20 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 7-23, 28-30</p>	<p>Отсутствии е навыков (владений, опыта)</p>	<p>Сформированные навыки (владения), применяемые при решении задач</p>

<p>- навыками создания различных технологий по рекрутированию персонала различных категорий (ПК-2);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 1-20 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 7-24, 28-30</p>	<p>Отсутстви е навыков (владений, опыта)</p>	<p>Сформирова нные навыки (владения), применяемые при решении задач</p>
<p>- различными инструментами деловой оценки персонала (ПК-6);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 1-20 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 7-24, 28-30</p>	<p>Отсутстви е навыков (владений, опыта)</p>	<p>Сформирова нные навыки (владения), применяемые при решении задач</p>
<p>-навыками описания рабочих мест различных категорий работников и их мониторинга (ПК-9);</p>	<p>Реферат №: 3, 4, 5, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 31, 32, 33, 35, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 1-20 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 7-23, 28-30</p>	<p>Отсутстви е навыков (владений, опыта)</p>	<p>Сформирова нные навыки (владения), применяемые при решении задач</p>

Владеть	- навыками создания инструментов рекрутинга с применением форм групповой работы (СПК-6);	Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 1-20 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 7-24, 28-30	Отсутстви е навыков (владений, опыта)	Сформирова нные навыки (владения), применяемые при решении задач
	- навыками разработки рекрутинговых инструментов, учитывающих интеллектуальную составляющую соискателей (СПК-8);	Реферат №: 3, 4, 8, 14, 15, 16, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 32, 25, 37, 38 Эссе №: 1-15 Тест №: 1-20 Практические задания: деловая игра Вопросы на семинарских занятиях №: 3, 4, 5, 6, 7, 10 Контрольные вопросы (зачет) №: 7-23, 28-30	Отсутстви е навыков (владений, опыта)	Сформирова нные навыки (владения), применяемые при решении задач

Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения

Темы рефератов по «Сравнительный анализ методов рекрутинга»

1. Социальная ответственность бизнеса и Корпоративная социальная ответственность.
2. Типы и направления социальных программ бизнеса.
3. «Пирамида КСО» А. Керрола.
4. Концепция КСО М. Фридмана.
5. Концептуальные различия американской, европейской и российской моделей КСО.
6. Понятие социального партнёрства.
7. Социальное партнёрство в рамках теории экономической демократии.
8. Межсекторное партнёрство.
9. Гражданское общество как участник социального партнёрства.
10. Корпоративное гражданство как форма социального партнёрства.
11. Концепция заинтересованных лиц и корпоративная социальная ответственность.
12. Концепция triple bottom line.
13. Международные стандарты нефинансовой отчётности.
14. Этическая составляющая КСО.
15. КСО в рамках принципал-агентской теории.
16. Институализация КСО в России: «Социальная хартия российского бизнеса».
17. Сравнительный анализ развития КСО в России и за рубежом.

18. Внутренние программы социальной ответственности: опыт российских и зарубежных компаний.
19. Тенденции развития КСО в мире.
20. Благотворительность и спонсорство ТНК: текущее состояние и перспективы развития.

Темы эссе по «Сравнительный анализ методов рекрутинга»

1. Корпоративная социальная ответственность: сущность, значение в современных условиях
2. Социальное партнерство между работниками и работодателями: сущность, значение
3. Корпоративная социальная ответственность и социальная защита занятого населения
4. Зарубежный опыт развития корпоративной социальной ответственности: плюсы и минусы
5. Социально ответственный бизнес как феномен
6. Корпорация как моральный агент
7. Корпоративная репутация: сущность, значение
8. Эффективные инструменты формирования корпоративного имиджа в интернет.
9. Приоритеты социальной политики и социальные инвестиции российских компании
10. Социально значимые отрасли в России и мире
11. Социальная хартия российского бизнеса: понятие, сущность, значение
12. Сравнительный анализ эффективности корпоративных социальных программ крупной российской или зарубежной компании (по выбору студента)
13. Социальные функции малого бизнеса
14. Состояние и проблемы развития социального предпринимательства в России
16. Международные стандарты социальной отчетности: применимость в российских условиях.
17. Социально-ответственный маркетинг: сущность, значение
18. Спонсорство и филантропия в жизни современной организации.
19. Корпоративная социальная ответственность в современной России: проблемы и перспективы развития.
20. «Теневые» стороны социальной ответственности российского бизнеса.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ:

1. Рекрутмент как особый вид предпринимательской деятельности появился на Западе в начале ... *50-х годов
2. Наем и отбор персонала на вакансии высшего управленческого звена соответствует ... методу поиска *прямому
3. Рекрутмент, направленный на трудоустройство увольняемого персонала из компании-заказчика, – это ... *аутплейсмент
4. Подбор персонала с применением элементов прямого поиска – это ... рекрутинг
5. Рекрутинг (рекрумент) – это деятельность по ... *созданию условий для заполнения вакансий (вакантных рабочих мест) компании-заказчика компетентными специалистами, соответствующими по своим качествам согласно требованиям заказчика
6. Основанием для начала работы (независимо от способа оформления трудовых взаимоотношений) является, в частности, ...

*заявление сотрудника, приказ, подписанный руководителем, трудовой контракт
*трудовая книжка с соответствующей записью
*устная договоренность

7. Составной и наиболее важной частью аутплейсмента (Outplacement) является консультирование по ... *процедуре увольнения

8. Высокая текучесть кадров ... *свидетельствует о ведущей роли внутренних рынков труда для предприятия

9. Аутплейсмент предполагает ... *трудоустройство персонала, увольняемого из компании-заказчика на заранее оговоренных и юридически подкрепленных условиях

10. Заполнение вакансии за счет привлечения кандидатов со стороны относится к ... *внешнему рекрутингу

11. Наибольшую жесткость процедуры отбора кандидата на вакансию предполагает ... подход к управлению человеческими ресурсами *экономический

12. Срок ожидания закрытия вакансии со стороны работодателя чаще всего составляет ... *2 недели

13. При отборе кандидатов на вакансию работодатель отдаст предпочтение *работнику с высокой мотивацией при совпадении индивидуального и корпоративного мотивационного профиля

14. Формирование кадрового резерва организации относится к ... *внутреннему рекрутингу

15. Технология, используемая для привлечения специалистов на ведущие и топ-позиции, – *эксекьютив

16. Наиболее эффективным методом удовлетворения потребностей организации в молодых специалистах является ... *отбор будущих сотрудников из числа студентов старших курсов партнерского вуза или колледжа

17. Планирование потребности в персонале осуществляется на основе ... *общей фактической численности работающих персонала
*рентабельности
*текучести кадров

18. Сотрудник, в чьи обязанности входит поиск и составление списка потенциальных кандидатов на вакансию, – это ... *ресечер

19. Наиболее эффективные посреднические услуги на современном рынке труда обеспечиваются ...
*рекрутинговыми агентствами
*кадровыми агентствами

20. Методику KSAO при отборе по компетенциям используют сторонники ... подхода *личностного

21. Если компания хочет развить дополнительно несколько новых направлений своей отраслевой сферы, с привлечением дополнительных трудовых ресурсов, то в этом случае ей необходимо обратиться к услугам ... *аутстаффинга

22. Профессиограмма – это ...
*должностная инструкция *структура обязанностей сотрудника

23. Этап зарождения российского рекрутинга начинался с ...
*1990 г.

24. Ошибка контраста в процессе отбора обусловлена ... *завышением оценки среднего кандидата как следствие прохождения процедуры его отбора после нескольких слабых кандидатов, или занижением оценки того, кто идет после нескольких сильных кандидатов

25. Для нового работника (кроме главного бухгалтера и директора) максимально возможная длительность испытательного срока ... *составляет 3 месяца *

26. Приоритетную ориентацию на переманивание сотрудников у конкурентов рекомендуется использовать ... *только организациям с высоким имиджем на рынке труда

27. Постоянство, устойчивость результатов, полученных с помощью теста – это ...
*надежность

28. Собеседование с кандидатом на вакансию в крупной организации проводится ...
*линейным менеджером

29. Вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих, отличительной чертой которого является массовость поиска и формальный характер подбора, небольшой срок снятия заявки, – это ... *классический рекрутмент

30. Мера соответствия результатов исследования объективным внешним критериям – это ... *валидность

Примерный список вопросов к итоговой аттестации по дисциплине

Перечень вопросов к зачету

1. Корпоративная социальная ответственность: понятие, сущность, значение
2. Объекты корпоративной социальной ответственности.
3. Типы социальной ответственности.
4. Основные атрибуты системы КСО и их особенности.
5. Основные теоретические подходы к пониманию сущности КСО (Т. Левитт, М. Фридман; Дж. Гелбрейт; пирамида Кэрролла, концепция корпоративной восприимчивости, концепция корпоративного гражданства, концепция стейкхолдеров и т.д.)
6. Основные принципы реализации социальной ответственности
7. Понятия «социальная ответственность» и «социальное реагирование»: сходство и различия.
8. Корпорация как моральный агент. Корпоративная миссия. Корпоративная стратегия. Корпоративный имидж. Корпоративная репутация.
9. Корпоративная социальная ответственность и социально-трудовые отношения

10. Социальное партнерство и международное регулирование социально-трудовых отношений. Опыт стран Европейского союза в развитии социального партнерства в сфере трудовых отношений.
11. Сущность и принципы социального партнерства. Трипартизм.
12. Социальные инвестиции: ключевые признаки, основные направления
13. Предпосылки формирования концепции устойчивости. Генезис развития.
14. Принципы устойчивого развития на различных уровнях и их взаимосвязь.
15. Ключевые показатели устойчивого развития на уровне компании (Dow Jones Sustainability Index, Global 100, GRI (Global Reporting Initiative))
16. Построение корпоративной системы социальной ответственности в организации: факторы, принципы, основные подходы.
17. Факторы, влияющие на изменение внутренней социальной ответственности организаций.
18. Развитие интеллектуального капитала как ведущий фактор социальной ответственности.
19. Idea management как технологическая платформа и идеология инновационного развития современных предприятий.
20. Генерация идей и идея менеджмент: как организовать инновационный процесс в компании
21. Основной фактор развития идея-менеджмент – изменения подхода к лидерству в современных организациях
22. Социальная хартия российского бизнеса. Рейтинг социальной ответственности
23. Направления социальных программ компании. Типы социальных программ компании
24. Оценка эффективности корпоративных социальных программ
25. Корпоративный социальный отчет: цель формирования, типы оценок.
26. Ключевые аспекты составления социального отчета компании
27. Понятие и критерии «эффективности» корпоративной социальной ответственности
28. Инструменты конструирования положительного имиджа компании. Социальная акция. Спонсорство, филантропия.
29. Сущность и проблемы социального маркетинга.
30. Этические ограничения и самоограничения в применении Cause Related Marketing.
31. Cause Related Marketing: цели, задачи, типы, элементы организации.
32. Риски реализации программ по Cause Related Marketing.
33. Социальная реклама как инструмент информирования о социальной ответственности компаний: понятие, принципы, задачи и функции.
34. Развитие социальной и общественной рекламы в России и за рубежом.
35. Психологические методы воздействия на целевую аудиторию в социальной рекламе.
35. Критерии оценки эффективности социальной рекламы.
37. Краудсорсинг как социальная технология: понятие, виды.
38. Основные характеристики и этапы краудсорсингового проекта.
39. Корпоративная социальная ответственность в современной России: проблемы и перспективы развития
40. Социальная ответственность бизнеса и социальное предпринимательство: сходство и различия.

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, 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 моментом 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 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

1. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велеско, П. Ройш. – изд. 3-е, стереотипное. – Минск: Книжный дом: Экоперспектива, 2005.

2. Ермалович, Л. П. Управление персоналом: учеб. пособие / Авт.-сост. Л.П. Ермалович. – Минск: БГУ ГИУСТ, 2005.

3. Оганесян, И. А. Управление персоналом организации / И.А.Оганесян. – Минск, 2000.
4. Управление персоналом организации: учеб. / А. Я. Кибанов [и др.]; под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., перераб. – М.: Инфра-М, 2006.

Б. Дополнительная литература

5. Аширов, Д.А. Управление персоналом : учеб. пособие / Д.А. Аширов. – М.: Проспект: ТК Велби, 2007.
6. Большой словарь-справочник кадровика / Автор и составитель Ю. А. Лукаш. – М.: Книжный мир, 2006.
7. Бухалков, М.И. Управление персоналом: учеб. / М. И. Бухалков. – М.: ИНФРА-М, 2007.
8. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. / В.Р. Веснин. – М.: Проспект: Велби, 2007.
9. Грэхем, Х.Т. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Х.Т. Грэхем, Р. Беннетт; пер. с англ. под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л. Еремина. – М., 2003.
10. Дементьева, А.Г., Соколова, М.И. Управление персоналом: учеб. / А.Г.Дементьева, М.И.Соколова. – М.: Магистр, 2011.
11. Дмитренко, Г.А. Мотивация и оценка персонала: учеб пособие / Г.А. Дмитренко, Е.А. Шарапова, Т.М. Максименко. – Киев, 2002.
12. Егоршин, А.П. Основы управления персоналом: учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006.
13. Журавлев, П.В. Менеджмент персонала: учеб. пособие / П.В.Журавлев. – М.: Экзамен, 2004.
14. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: учеб. / А.Я.Кибанов. – 2-е изд.. перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2009.
15. Комисарова, Т.А. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Т.А. Комисарова. – М., 2002.

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.cfin.ru> – «Корпоративный менеджмент»;
- <http://www.hrm.ru> - электронная библиотека HR-специалистов.
- www.re-c.ru – сайт издания «Российский экономический журнал».
- www.vopreco.ru – сайт журнала «Вопросы экономики».
- www.nbmgu.ru – библиотека экономического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова
- www.cbr.ru – сайт Центрального Банка
- www.minfin.ru – сайт Министерства финансов РФ.
- www.government.ru – сайт Правительства РФ.
- www.ecsocman.edu.ru – портал по социологии, экономике и менеджменту.
- www.socionet.ru - портал по общественным наукам
- www.gks.ru – официальный сайт Росстата РФ.
- <https://khabarovsk.hh.ru/article/303224> - HH.ru «Digital-словарик для HR».

- [https:// www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html](https://www.deloitte.com/us/en/pages/human-capital/articles/introduction-human-capital-trends.html) - Deloitte Global Human Capital Trends.
- Информационные данные Госкомстата, Государственного таможенного комитета, коммерческих и государственных компаний, полученные через поисковые системы Yandex, Rambler, Google, Mail— Сайты маркетинговых и коммуникационных агентств и др.

Материально-техническое обеспечение дисциплины

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.

9. Язык преподавания: русский.

10. Преподаватель: к.псих.н.. доц Ксенофонтова Е.Г.

11. Автор программы: к.псих.н.. доц Ксенофонтова Е.Г.