

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич  
Должность: Директор  
Дата подписания: 15.12.2021 13:42:02  
Уникальный программный ключ:  
b683afe664d7e9f64175886cf9626a198149ad5b

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет Экономический  
Кафедра Экономики и управления

Утверждено  
на заседании кафедры  
протокол № 1 от 29.08.2018  
Зав. кафедрой

 Опарина Т.А.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

дисциплина Управление социальным развитием организации

**Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.28**

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

Управление персоналом

код

наименование направления или специальности

Программа

Управление персоналом

Разработчик (составитель)

к.пол.н., доцент

А.В. Пересада

ученая степень, ученое звание, ФИО

 подпись

29.08.2018  
дата

## Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	3
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
3. 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.....	4
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) ...	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	9
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	11
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	11
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	14
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	31
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	32
7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	32
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля).....	32
7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	33
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	33
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	34

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

1. Знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)
2. Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4).
3. Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ) (ОПК-3)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <ul style="list-style-type: none"><li>– основные разделы социального права, касающихся социально-трудовой сферы;</li><li>– основные разделы миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы;</li><li>– основные разделы международного права, касающихся социально-трудовой сферы</li></ul>
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <ul style="list-style-type: none"><li>– применять нормы права в сфере социально-трудовых отношений</li></ul>
	3 этап: Владение (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <ul style="list-style-type: none"><li>– методами нормативного регулирования социально-трудовых отношений</li></ul>
Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <ul style="list-style-type: none"><li>– основные этапы развития менеджмента как науки и профессии;</li><li>– роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации.</li></ul>
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: <ul style="list-style-type: none"><li>– ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</li><li>– оценивать возможность применения различных методов управления человеческими ресурсами.</li></ul>
	3 этап: Владение (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: <ul style="list-style-type: none"><li>– современным инструментарием управления</li></ul>
Знанием основ профессионального развития	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: <ul style="list-style-type: none"><li>– бизнес-процессы в сфере управления персоналом</li></ul>

персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-б)		и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; – причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях;
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: – использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации; – разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; – разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; – разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации
	3 этап: Владение (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: – современным инструментарием управления человеческими ресурсами; – методами планирования карьеры; – методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль)

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Демография», «Охрана труда».

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Качество и уровень жизни населения».

Дисциплина изучается на 3 курсе в 6 семестре.

## 3. 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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единиц (з.е.), 72 академических часа.

Объем дисциплины	Всего часов
	Очная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	14,2
лекций	6
практических	8
лабораторных	
контроль самостоятельной работы	
формы контактной работы (консультации перед экзаменом, прием экзаменов и зачетов, выполнение курсовых, контрольных работ)	0,2

Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	54
Учебных часов на контроль: зачет	3,8

#### 4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела /темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СРС
		Лек	Сем/Пр	Лаб	
1.	<b>Раздел 1.Сущность концепции управления социальным развитием персонала</b>	<b>6</b>	<b>–</b>		<b>21</b>
1.1.	Тема 1. Теоретические основы управления социальным развитием персонала	2			7
1.2.	Тема 2. Социальная среда организации как объект управления персоналом	2			7
1.3.	Тема 3. Социальная политика в организации	2			7
2.	<b>Раздел 2. Направления социального развития персонала организации</b>	<b>–</b>	<b>8</b>		<b>33</b>
2.1.	Тема 4. Создание благоприятных условий труда и быта		2		9
2.2.	Тема 5. Льготы и социальный пакет		2		8
2.3.	Тема 6. Формирование системы социального партнерства в организации		2		8
2.4.	Тема 7. Организационная (корпоративная) культура и её роль в социальном развитии персонала		2		8
	<b>ИТОГО</b>	<b>6</b>	<b>8</b>		<b>54</b>

##### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

###### Лекционный курс

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	<b>Раздел 1. Сущность концепции управления социальным развитием персонала</b>	
1.1	Тема 1. Теоретические основы управления социальным	Определение понятия «управление социальным развитием организации». Управление социальным развитием организации в системе управления персоналом. Социальная деятельность организации. Направления социального развития отдельных организаций.

	развитием персонала	Взаимосвязь экономических результатов и социального развития организации. Методы социального управления: социальные и социально-психологические, экономические, организационно-административные. Определение понятия «гуманизация труда». Всеобщая декларация прав человека. Развитие концепции гуманизации труда. Основные направления гуманизации труда. Определение понятий «уровень жизни» и «качество жизни». Компоненты уровня жизни в различных концепциях (концепция ООН, шведская модель, концепция СССР). Концепция качества трудовой жизни. Принципы концепции качества трудовой жизни. Элементы качества трудовой жизни. Показатели качества трудовой жизни с позиций работника, работодателя и общества. Определения понятия «удовлетворенность трудом». Факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
1.2.	Тема 2. Социальная среда организации как объект управления персоналом	Определение социальной политики государства. Социальная политика в узком и широком смысле. Концепция социального государства. Цель, задачи и функции социальной политики. Субъекты социальной политики. Государственный патернализм и либеральный подход к социальной политике. Международно-правовое регулирование в социальной сфере. Международный пакт ООН, конвенции МОТ, Европейская социальная хартия. Особенности социальной политики государства в РФ. Основные задачи социальной политики в РФ. Показатели качества жизни в РФ: индекс развития человеческого потенциала, децильный коэффициент, коэффициент ДЖИНИ. Определение понятий «социальная защита» и «социальное обеспечение». Социальные гарантии. Формы социальной защиты. Подсистема социального страхования. Социальное страхование в РФ. Правовые основы функционирования обязательного социального страхования. Влияние социальной политики государства на организацию.
1.3.	Тема 3. Социальная политика в организации	Внутренняя и внешняя среда организации. Социальная среда организации. Определение внутренней и внешней социальной среды организации. Основные элементы и назначение социальной среды. Факторы социальной среды организации. Потенциал организации. Концепция социально-ответственного бизнеса. Актуальность реализации концепции социальной ответственности бизнеса организациями. Составляющие социальной ответственности. Уровни участия организаций в социальной сфере. Социальная ответственность: социальный эффект (social value added) и выгода для организаций (business value added). Признаки социально ответственного поведения. Преимущества социально ответственной компании. Управление социальной ответственностью. Всероссийский конкурс социальной ответственности. Мера социальной ответственности организаций.
2.	<b>Раздел 2. Направления социального развития персонала организации</b>	
2.1.	Тема 4. Создание благоприятных условий труда и быта	Медицинское страхование сотрудников и членов их семей. Пенсионное страхование. Кредитование сотрудников. Обучение сотрудников за счет организации. Скидки на товары и услуги, производимые организацией. Отдых за счет организации. Бытовые услуги работникам. Программа дополнительных выплат и социальных услуг. Программа льгот для сотрудников.
2.1.	Тема 5. Формирование доходов персонала организации. Льготы и социальный пакет	Структура совокупного дохода работника. Оплата труда в контексте приоритетов социальной политики. Основные проблемы и ключевые функции оплаты труда. Сущность и содержание заработной платы. Конкурентоспособность оплаты труда на рынке. Отечественный и зарубежный опыт регулирования оплаты труда в организациях. Дифференцированный подход к оплате труда работников. Прозрачность зарплат. Информационное обеспечение оплаты труда. Формирование политики оплаты труда в организации. Программа дополнительных выплат и социальных услуг. Программа льгот для сотрудников. Медицинское страхование сотрудников и членов их семей. Пенсионное страхование. Кредитование сотрудников. Обучение сотрудников за счет организации. Скидки на товары и услуги,

		производимые организацией. Отдых за счет организации. Бытовые услуги работникам.
2.3.	Тема 6. Формирование системы социального партнерства в организации	Концептуальные основы социального партнерства. Структура, формы и принципы социального партнерства. Зарубежный опыт развития системы взаимоотношений работодателей и наемных работников. Социальные конфликты в организации и их виды. Механизмы регулирования социальных конфликтов.
2.4.	Тема 7. Организационная (корпоративная) культура и её роль в социальном развитии персонала	Понятие, структура и содержание организационной культуры. Основные элементы организационной культуры и их функции. Влияние организационной культуры на развитие отдельных работников и организации в целом. Методы формирования организационной культуры. Механизмы повышения приверженности работников организации. Взаимосвязь организационной культуры и социального развития организации.

Курс практических (семинарских) занятий

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	<b>Раздел 1. Сущность концепции управления социальным развитием персонала</b>	
1.1.	Тема 1. Теоретические основы управления социальным развитием персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие социальной системы.</li> <li>2. Субъект и объект управления в социальных системах.</li> <li>3. Уровни социального управления.</li> <li>4. Организация как социальная система.</li> <li>5. Свойства и особенности процесса развития социальных систем.</li> <li>6. Основные механизмы управленческого воздействия на социальные процессы.</li> </ol>
1.2.	Тема 2. Социальная среда организации как объект управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Технические, экономические и социальные параметры организации.</li> <li>2. Организация как социальная среда личности работника.</li> <li>3. Материальные и социально-психологические компоненты социальной среды.</li> <li>4. Территориальные, природно-климатические и социально-культурные, экономические факторы.</li> <li>5. Макрофакторы.</li> <li>6. Отраслевые факторы.</li> </ol>
1.3.	Тема 3. Социальная политика в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие корпоративной социальной политики.</li> <li>2. Место корпоративной социальной политики в структуре социальной политики государства.</li> <li>3. Примеры формирования и реализации корпоративной социальной политики (на примере крупных российских или зарубежных организаций).</li> <li>4. Основные функции корпоративной социальной политики.</li> </ol>
2.	<b>Раздел 2. Направления социального развития персонала организации</b>	
2.1.	Тема 4. Создание благоприятных условий труда и быта	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Факторы производственной среды и их влияние на работников.</li> <li>2. Уровень развития инфраструктуры и его влияние на работников.</li> <li>3. Непроизводственные объекты социальной инфраструктуры.</li> <li>4. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей.</li> </ol>
2.2.	Тема 5. Формирование доходов персонала организации. Льготы и социальный пакет	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Сущность и содержание заработной платы.</li> <li>2. Формирование политики оплаты труда в организации.</li> <li>3. Медицинское страхование сотрудников и членов их семей.</li> <li>4. Пенсионное страхование.</li> <li>5. Обучение сотрудников за счет организации.</li> <li>6. Отдых за счет организации. Бытовые услуги работникам. Кредитование сотрудников.</li> </ol>
2.3.	Тема 6. Формирование системы социального	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Концептуальные основы социального партнерства.</li> <li>2. Структура, формы и принципы социального</li> <li>3. партнерства.</li> </ol>

	партнерства в организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Зарубежный опыт развития системы взаимоотношений работодателей и наемных работников.</li> <li>5. Социальные конфликты в организации и их виды.</li> <li>6. Механизмы регулирования социальных конфликтов.</li> </ol>
2.4.	Тема 7. Организационная (корпоративная) культура и её роль в социальном развитии персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие, структура и содержание организационной культуры.</li> <li>2. Основные элементы организационной культуры и их функции.</li> <li>3. Влияние организационной культуры на развитие отдельных работников и организации в целом.</li> <li>4. Социальный аудит: новый подход к инкорпорированию социальных потребностей в развитие корпоративных стратегий.</li> <li>5. Определение и измерение социально ответственного поведения организаций.</li> </ol>

## **5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

Самостоятельная работа студентов заключается в подготовке к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме.

Кроме того, она состоит в подготовке к контрольным работам и тестированию по итогам изучения разделов дисциплины, к деловым играм, а также в решении ситуационных задач, заданных на дом.

### **Вопросы для самостоятельной работы (для устного опроса)**

1. Роль профессионального обучения и развития персонала в общей системе повышения эффективности организации.
2. Развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий.
3. Государственная политика в области развития персонала.
4. Законодательство РФ в области развития персонала.
5. Система развития персонала.
6. Цели развития персонала.
7. Оценка потребностей организации в обучении и развитии персонала.
8. Комплексные программы развития персонала в организации. Стандартный и индивидуальный планы развития персонала.
9. Общее и профессиональное развитие персонала.
10. Процесс профессионального развития персонала.
11. Методы управления профессиональным развитием.
12. Место обучения персонала в системе управления персоналом.
13. Обучение как метод развития персонала.
14. Методы обучения персонала.
15. Цель формирования резерва кадров в современных экономических условиях.
16. Процесс формирования резерва на замещение руководящих должностей.
17. Структура плана формирования резерва.
18. Отбор кандидатов на замещение должностей.
19. Управление деловой карьерой.
20. Понятие персонала организации. Современные требования к персоналу.
21. Общее понятие развития и особенности развития персонала организации.
22. Синергетический подход к развитию персонала организации
23. Акмеологический подход к развитию персонала организации.
24. Формы и методы развития персонала организации.
25. Понятие личности. Человек как индивид, индивидуальность, личность и субъект деятельности.
26. Этапы развития личности. Эпигенетическая концепция Э. Эриксона.
27. Личностное развитие персонала организации.
28. Развитие осознанности и ответственности персонала организации.
29. Развитие системы ценностей и мотивов персонала организации.
30. Развитие творческого потенциала персонала организации.
31. Развитие лидерских качеств персонала организации.
32. Валеологическое развитие и развитие здоровья персонала организации.
33. Учет индивидуально-типологических особенностей персонала в процессе развития.
34. Понятие профессионального развития персонала организации.
35. Понятие способностей. Развитие способностей на основе задатков.
36. Управление профессиональным развитием персонала организации.
37. Концепция обучающейся организации.

38. Формы профессионального обучения персонала организации.
39. Специфика форм обучения персонала на рабочем месте.
40. Обучение вне рабочего места. Лекция, семинар, анализ ситуаций (кейсов) как формы обучения теории.

**Задания для самостоятельной работы (выполняются письменно)**

1. Развитие персонала как совокупность организационно-экономических мероприятий.
2. Государственная политика в области развития персонала.
3. Законодательство РФ в области развития персонала.
4. Система развития персонала.
5. Цели развития персонала.
6. Методы управления профессиональным развитием.
7. Место обучения персонала в системе управления персоналом.
8. Цель формирования резерва кадров в современных экономических условиях.
9. Процесс формирования резерва на замещение руководящих должностей.
10. Структура плана формирования резерва.
11. Отбор кандидатов на замещение должностей.
12. Управление деловой карьерой.
13. Мотивация: понятие, цели, основные подходы.
14. Мотивационный процесс профессионального развития персонала.
15. Виды мотивации, влияющие на эффективность профессионального развития.
16. Технологии управления мотивацией персонала в процессе его развития.

## 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

### 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства	
		3.					
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично		
Знанием содержания основных разделов социального права, миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов международного трудового права (ОПК-3)	1 этап: Знания	Не знает основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Знает частично основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Знает основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Знает хорошо основные разделы социального, миграционного и международного права, касающихся социально-трудовой сферы	Устный опрос Контрольная работа; Тестирование	
	2 этап: Умения	Не умеет применять нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовой сферы	Умеет частично применять нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовой сферы	Умеет применять большую часть нормативно-правовой базы регулирования социально-трудовой сферы	Умеет применять нормативно-правовую базу регулирования социально-трудовой сферы		Устный опрос
	3 этап: Владение навыками / опыт деятельности)	Не владеет навыками применения методов нормативного регулирования социально-трудовых отношений	Владеет некоторыми навыками применения методов нормативного регулирования социально-трудовых отношений	Владеет основными навыками применения методов нормативного регулирования социально-трудовых отношений	Владеет навыками организации применения методов нормативного регулирования социально-трудовых отношений		
Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы	1 этап: Знания	Не знает сущности социализации, профориентации и профессионализации персонала, адаптации персонала, средства	Знает частично сущность социализации, профориентации и профессионализации персонала,	Знает сущность социализации, профориентации и профессионализации персонала, адаптации персонала, знает	Знает сущность социализации, профориентации и профессионализации персонала, адаптации персонала, знает	Устный опрос	

<p>трудоустройке персонала, разработки и внедрения программ трудоустройства и умение применять их на практике (ПК-4).</p>		их реализации	адаптации персонала, не знает средства их реализации	некоторые средства их реализации	средства их реализации	
	2 этап: Умения	Не умеет планировать профориентацию и профессионализацию персонала, адаптацию персонала	Умеет частично планировать профориентацию и профессионализацию персонала, адаптацию персонала	Умеет планировать профориентацию и профессионализацию персонала, частично умеет планировать адаптацию персонала	Умеет планировать профориентацию и профессионализацию персонала, умеет планировать адаптацию персонала	Контрольная работа; Тестирование
	3 этап: Владение навыками / опыт деятельности)	Не владеет навыками организации профессионализации персонала, адаптации персонала	Владеет некоторыми навыками организации профессионализации и персонала, адаптации персонала	Владеет основными навыками организации профессионализации персонала, адаптации персонала	Владеет навыками организации профессионализации персонала, адаптации персонала	Устный опрос
<p>Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике (ПК-6).</p>	1 этап: Знания	Не знает сущность профессиональной карьеры. Не знает характеристики системы служебно-профессионального продвижения. Не знает сущность кадрового резерва и методы работы с ним. Не знает основные понятия дисциплины.	Знает сущность профессиональной карьеры. Знает некоторые характеристики системы служебно-профессионального продвижения. Знает сущность кадрового резерва и методы работы с ним. Знает некоторые основные понятия дисциплины.	Знает сущность профессиональной карьеры. Знает большинство характеристик системы служебно-профессионального продвижения. Знает большинство характеристик кадрового резерва и методы работы с ним. Знает большинство основных понятия дисциплины.	Знает сущность профессиональной карьеры. Знает характеристики системы служебно-профессионального продвижения. Знает характеристики кадрового резерва и методы работы с ним. Знает основные понятия дисциплины.	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет планировать карьеру сотрудника организации. Не умеет составлять карьерограмму сотрудника. Не умеет планировать работу с кадровым резервом организации.	Умеет планировать карьеру сотрудника организации. Не умеет составлять карьерограмму сотрудника. Не умеет планировать работу с кадровым резервом организации.	Умеет планировать карьеру сотрудника организации. Умеет составлять карьерограмму сотрудника. Не умеет планировать работу с кадровым резервом организации.	Умеет планировать карьеру сотрудника организации. Умеет составлять карьерограмму сотрудника. Умеет планировать работу с кадровым резервом организации.	Контрольная работа; Тестирование

	3 этап: Владение (навыки / опыт деятельности)	Не владеет навыками оценки карьерного типа сотрудника. Не владеет навыками планирования карьеры сотрудника.	Владеет некоторыми навыками оценки карьерного типа сотрудника. Владеет некоторыми навыками планирования карьеры сотрудника.	Владеет основными навыками оценки карьерного типа сотрудника. Владеет основными навыками планирования карьеры сотрудника.	Владеет навыками оценки карьерного типа сотрудника. Владеет навыками планирования карьеры сотрудника.	Устный опрос
--	---	--	--	--	--	--------------

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

**Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Знания».**

1. Условия, охрана и безопасность труда.
2. Материальное вознаграждение трудового вклада.
3. Социальная защита работников.
4. Социально-психологический климат коллектива.
5. Социальная инфраструктура организации.
6. Семейные доходы и расходы работников.
7. Задачи и структура службы управления социальным развитием организации.
8. Основные функции службы по управлению социальным развитием организации.
9. Методы развития группы и командообразования.
10. Развитие психологического здоровья персонала.
11. Духовное развитие персонала.
12. Адаптация персонала как условие его развития.
13. Работа с кадровым резервом как условие развития персонала.
14. Развитие ответственности персонала.
15. Развитие лидерских качеств персонала.
16. Развитие профессиональных навыков персонала.
17. Способы развития когнитивной сферы психики.

**Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Знания».**

1. Объект и предмет управления социальным развитием персонала организации.
2. Предпосылки формирования основ научного управления социальным развитием организации.
3. Формирование основ научного управления организации.
4. Социальная среда организации как объект управления.
5. Отечественный опыт управления социальным развитием организации.
6. Опыт США и западноевропейских стран управления социальным развитием персонала организации.
7. Опыт решения социальных проблем в организациях Японии.
8. Основные направления социального развития в современных условиях.
9. Основные направления гуманизации труда.
10. Влияние научно-технических достижений на социальную сферу общества.
11. Состояние социальной сферы России на начале XXI в.
12. Важнейшие цели социальной политики РФ.
13. Особенности социального партнерства в России.
14. Особенности социального партнерства в зарубежных странах.
15. Тренинг как форма развития персонала.
16. Кейст-стади как метод развития персонала.

**Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания».**

1. Современные тенденции в развитии персонала.
2. Современные психотехнологии развития персонала.
3. Возрастные периодизации развития человека.
4. Движущие силы возрастного развития.

5. Синергетическая парадигма развития.
6. Факторы и условия прогрессивного развития человека.
7. Акмеология как наука о профессиональном совершенстве.
8. Методы развития компетенции и компетентности персонала.
9. Управление карьерным ростом персонала.
10. Выбор и планирование карьеры персонала.
11. Формы и методы профессионального развития персонала.
12. Формы и методы личностного развития персонала.
13. Управление развитием здоровья и валеологическое развитие персонала.
14. Деловые и оргдеятельностные игры как средство развития персонала.
15. Формы и методы обучения персонала.
16. Психотипологии как средство развития персонала.
17. Коучинг как средство личностного и профессионального развития персонала.

### **Тестовые задания**

**Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Знания».**

- 1. Социальное развитие любой организации должно быть...**
  - а) Стихийным и непредсказуемым;
  - б) Плановым и целенаправленным;
  - в) Определено органами государственной власти.
  
- 2. Взаимодействием каких факторов обусловлены социальные процессы в организациях?**
  - а) Относительных и абсолютных;
  - б) Внутренних и внешних;
  - в) Политических и правовых;
  - г) Экономических и организационных.
  
- 3. Как называется распространенная в странах с устойчивой рыночной экономикой форма экспертизы проблем социального характера?**
  - а) Социальная экспертиза;
  - б) Социальный аудит;
  - в) Социальная ревизия.
  
- 4. В чем заключается понимание социальной общности в Японии?**
  - а) Отдельная личность рассматривается как абсолютная самооценочность;
  - б) Отдельная личность рассматривается как член семьи, местной общины, трудового коллектива, нации в целом.
  
- 5. Дайте определение «удовлетворенности трудом».**
  - а) Это продуктивная занятость и социальная защита работающих;
  - б) Это целесообразность выполняемого работником круга обязанностей;
  - в) Это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального существования.
  
- 6. Методы социального управления, применяемые ныне в США, основаны на том, что...**

- а) Организация (предприятие) рассматривается как сложная социотехническая система, главным элементом которой являются люди;
- б) Организация (предприятие) рассматривается как элемент социальной рыночной экономики;
- в) Необходимым элементом социального управления является социальный аудит.

**7. В чем заключается сущность концепции КТЖ?**

- а) В существовании обратной связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;
- б) В существовании прямой связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей;
- в) В том, что не существует связи между уровнем производительности труда и степенью удовлетворения важных личных потребностей.

**8. Как называется система хозяйствования, которая сложилась после второй мировой войны в ряде западноевропейских стран?**

- а) Рыночная экономика;
- б) Социальная рыночная экономика;
- в) Либеральная рыночная экономика.

**9. Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.**

- а) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;
- б) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;
- в) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопрестижных работах;
- г) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;
- д) Все ответы верны;
- е) Верны ответы: а), б), в).

**10. Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?**

- а) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;
- б) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;
- в) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

**Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Знания».**

**1. Развитие – это...**

- а) Необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от простого к сложному, от низшего к высшему, некий прогресс, поступательное движение по восходящей линии;
- б) Необходимое, закономерное, целенаправленное изменение, переход от сложного к простому, от высшего к низшему, некий регресс, поступательное движение по нисходящей линии.

**2. Какие условия определяют социальную среду организации?**

- а) Общественные;
- б) Материальные;
- в) Духовно-нравственные;
- г) Все ответы верны;
- д) Верны ответы: а), б).

**3. Что является устойчивой формой объединения людей, имеющих общие интересы, организационную структуру, условия и способы их взаимодействия друг с другом?**

- а) Социальная среда;
- б) Организация.

**4. Назовите объект управления социальным развитием организации.**

- а) Создание благоприятных условий труда, быта и отдыха работников;
- б) Материальное и моральное вознаграждение работников;
- в) Социальная защита;
- г) Формирование и поддержание здоровой нравственно-психологической атмосферы;
- д) Обеспечение делового сотрудничества и социального партнерства;
- е) Все ответы верны;
- ж) Верны ответы: а), в), г).

**5. Назовите социальные результаты научно-технической революции.**

- а) Возрастание роли личности как наиболее важного фактора повышения эффективности производства;
- б) Появление большого числа принципиально новых рабочих мест, требующих электронного контроля хода производственно-технических процессов;
- в) Перенос внимания менеджмента с управления материальными аспектами производства на человеческие, гуманитарные;
- г) Все ответы верны;
- д) Верны ответы: а), в).

**6. Выделите основные факторы, определяющие возрастание миграции рабочей силы.**

- а) Стремление развитых стран перенести в развивающиеся страны экологически вредные производства и производства с простыми технологиями;
- б) Низкий уровень потребления и значительный избыток дешевой рабочей силы в странах «третьего мира»;
- в) Нежелание местной рабочей силы в промышленно-развитых странах трудиться на малопрестижных работах;
- г) Развитие национальных систем общего профессионально образования в странах «третьего мира»;
- д) Все ответы верны;
- е) Верны ответы: а), б), в).

**7. Что означает «гуманизация труда» в современном понимании?**

- а) Представление о том, что человек является «мерой всех вещей»;
- б) Приспособление (адаптация) той или иной трудовой стороны жизни к человеку;
- в) Восприятие благосостояния людей как неосновного критерия общественных отношений.

**8. Назовите основные последствия второй промышленной революции.**

- а) Повышение производительности труда;
- б) Механизация производства;
- в) Снижение требований к квалификации работников;
- г) Сокращение потребности в ручном труде;
- д) Все ответы верны;
- е) Верны ответы: а), б), г).

**9. Дайте определение «удовлетворенности трудом».**

- а) Это продуктивная занятость и социальная защита работающих;
- б) Это целесообразность выполняемого работником круга обязанностей;
- в) Это эмоционально окрашенное состояние сбалансированности между ожиданиями работника и оценкой их реального существования.

**10. Методы социального управления, применяемые ныне в США, основаны на том, что...**

- а) Организация (предприятие) рассматривается как сложная социотехническая система, главным элементом которой являются люди;
- б) Организация (предприятие) рассматривается как элемент социальной рыночной экономики;
- в) Необходимым элементом социального управления является социальный аудит.

**Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Знания».**

**1. Назовите показатели результативности государственной социальной политики.**

- а) Уровень жизни;
- б) Качество жизни;
- в) Сведение к минимуму универсальных социальных выплат;
- г) Все ответы верны;
- д) Верны ответы: а), б).

**2. Минимальный уровень потребления – это...**

- а) Количество и структура потребления, наиболее благоприятная для индивида;
- б) Совокупность показателей, характеризующих уровень материального потребления населения;
- в) Такой потребительский набор, уменьшение которого ставит потребителя за грань обеспечения нормальных условий существования.

**3. Что такое номинальные доходы населения?**

- а) Это номинальные доходы за вычетом налогов и других обязательных платежей, т. е. средства, используемые населением на потребление и сбережение;
- б) Это доходы, характеризующие уровень денежных доходов независимо от налогообложения и изменения цен;
- в) Это доходы, рассчитываемые с учетом индекса цен.

**4. В чем заключается государственная политика доходов?**

- а) В установлении государством механизма повышения денежных доходов населения, позволяющий частично или полностью возместить ему удорожание потребительских товаров и услуг;

б) В перераспределении доходов через госбюджет путем дифференцированного налогообложения различных групп получателей доходов и социальных выплат.

**5. Под фрикционной безработицей понимается...**

а) Безработица, связанная с добровольной сменой рабочими места работы и периодами временного увольнения; временная незанятость в периоды перехода работающих с одной работы на другую;

б) Безработица, возникающая в результате несоответствия квалификационной структуры рабочей силы потребностям производства.

6. Система социальной защиты включает...

а) Обязательные виды социального страхования;

б) Добровольные виды социального страхования;

в) Государственную систему социальной помощи;

г) Программы социальной помощи организаций;

д) Все ответы верны;

е) Верны ответы: а), в), г).

**7. Назовите виды общественных работ**

а) Экологическая деятельность;

б) Добыча газа, нефти, их транспортировка;

в) Строительство электростанций и линий электропередач;

г) Возведение административных и жилых зданий;

д) Освоение земель;

е) Прокладка и ремонт автомобильных и железных дорог, трамвайных путей и мостов;

ж) Оказание различных услуг (например, уход за больными и престарелыми);

з) Все ответы верны;

и) Верны ответы: а), в), д), е).

**8. Назовите внебюджетные фонды в сфере социального страхования, существующие в России:**

а) Пенсионный фонд;

б) Фонд занятости;

в) Фонд медицинского страхования;

г) Фонд социального страхования;

д) Все ответы верны;

е) Верны ответы: а), б), г);

ж) Верны ответы: а), б), в).

**9. Цели социального развития организации – это...**

а) Желательные (с точки зрения субъекта управления) изменения характеристик (параметров) ее социальной подсистемы;

б) Возможные (с точки зрения обеспеченности ресурсами) изменения характеристик (параметров) ее социальной подсистемы;

в) Желательные (с точки зрения субъекта управления) и возможные (с точки зрения обеспеченности ресурсами) изменения характеристик (параметров) ее социальной подсистемы.

**10. Выберите социальные параметры организации.**

а) Размер заработной платы;

б) Производительность труда;

- в) Основные характеристики (показатели) социальной подсистемы;
- г) Параметры социальной общности;
- д) Качество и конкурентоспособность выпускаемой продукции;
- е) Прибыль и рентабельность производства;
- ж) Параметры социальной инфраструктуры организации;
- з) Все ответы верны;
- и) Верны ответы: в), г), ж);
- к) Верны ответы: а), б), д), е).

### **Контрольная работа**

#### **Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Знания».**

1. Регулирование правоотношений в коллективе организации.
2. Развитие профессионально-квалификационного потенциала организации.
3. Социальная структура коллектива организации и ее совершенствование.
4. Социальное страхование работников: отечественная практика и зарубежный опыт.
5. Свободное время и возможности развития потенциала работников организации.
6. Социальные гарантии занятости и методы ее обеспечения.
7. Трудовой коллектив как форма социальной организации.
8. Социальные процессы в трудовых коллективах и проблемы их развития.
9. Производственная демократия: проблемы и перспективы в современной России.
10. Оплата труда как фактор сплоченности трудового коллектива в организации.
11. Роль профсоюзов в социальном развитии организаций.
12. Социальная среда как объект управления персоналом.
13. Формирование эффективных социально-трудовых коммуникаций в организации.
14. Совершенствование управления социальным развитием организации.
15. Разработка программы социального развития организации.

#### **Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Знания».**

1. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере России).
2. Тенденции и приоритеты социальной политики государства (на примере зарубежных стран).
3. Социальный аудит в организации.
4. Факторы социальной среды организации.
5. Формирование благоприятного социально-психологического климата в организации.
6. Адаптация персонала как направление социального развития в организации.
7. Корпоративная культура организации и ее совершенствование.
8. Управление социальной средой организации.
9. Развитие социальной инфраструктуры организации.
10. Роль социального партнерства в организации.
11. Управление производственными конфликтами в организации.
12. Управление социальными инновациями в организации.
13. Анализ элементов социальной среды организации.
14. Гарантии прав и социальная защита работников в организации.
15. Анализ потенциала коллектива организации.




**Задания для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Умения».**

**Задание:** Составление профессиограммы.

**СХЕМА ОПИСАНИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**I. Цель труда**

**1. Гностическая.** Не создавать новый продукт, а оценивать уже имеющийся продукт (или его отдельные параметры), какое-либо изделие, произведение искусства, поведение людей и т.д., то есть различать, оценивать, анализировать что-либо.

**2. Преобразующая.** Преобразовывать какой-либо продукт, изделие, человеческие отношения, здоровье, информацию и т.п. с целью их изменения, усовершенствования, доработки:

- а) организовывать, упорядочивать;
- б) оказывать влияние, воздействовать, обрабатывать;
- в) перемещать, обслуживать.

**3. Изыскательская.** Создавать новый, не существовавший ранее продукт, изобретать, находить новый вариант, результат.

**II. Орудия и средства труда**

**1. Внешние:**

- а) ручные инструменты;
- б) механизмы, машинное оборудование, различные виды транспорта;
- в) автоматическое оборудование;
- г) приборы, измерительные устройства.

**2. Внутренние, функциональные:**

- а) речь:
  - эмоциональная, выразительная,
  - деловая, бесстрастная;
- б) поведение (мимика, жесты):
  - эмоциональное, выразительное,
  - деловое;
- в) интеллектуальные средства.

**III. Степень проблемности трудовых ситуаций**

**1. Низкая.** Работа четко определена правилами, инструкциями, в ней практически нет новых, неожиданных для работника проблемных ситуаций.

**2. Средняя.** Деятельность достаточно четко определена, но иногда в ней возникают ситуации, требующие принятия новых, нестандартных решений.

**3. Высокая.** Часто встречаются новые, сложные ситуации, требующие творческой активности и нестандартного подхода.

**IV. Социально-психологические параметры**

**1. Степень коллективности процесса:**

- а) низкая (индивидуальный труд);
- б) высокая (коллективный труд).

**2. Степень самостоятельности в организации работы:**

- а) исполнитель;
- б) организатор собственной деятельности;
- в) организатор работы других людей.

**3. Особенности трудового взаимодействия (контактов):**

- а) по количеству контактов:
  - немногочисленные,
  - многочисленные;
- б) по типу партнера:
  - посетители, клиенты,
  - сотрудники,
  - группа (класс, аудитория);
- в) по степени постоянства круга партнеров:
  - постоянный,
  - меняющийся.

**V. Эмоционально-волевые параметры**

**1. Характер ответственности:**

- а) повышенная:
  - материальная,
  - моральная,
  - за жизнь и здоровье других людей;
- б) средняя, обычная.

**2. Работа в различных микроклиматических условиях:**

- а) в помещении;
- б) на открытом воздухе;
- в) в необычных условиях (в горах, под водой, под землей, в лесу и т.д.).

**3. Факторы, вызывающие психическую напряженность:**

- а) риск для жизни;
- б) сложные, аварийные ситуации;
- в) общение с правонарушителями, психически больными и т. д.;
- г) четко заданный ритм и темп работы;
- д) физические нагрузки;
- е) длительное пребывание в одном положении;
- ж) ночные смены;
- з) специфические условия (температура, влажность, шум, вибрация, неприятные запахи и т.п.).

**Задания для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Умения».**

**Интервью по оценке профессиональных особенностей менеджера**

Провести интервью по оценке профессиональных особенностей менеджера.

**Схема интервью**

**A. Область функциональных требований:**

- 1) мотивационные и волевые качества:
  - степень мотивации достижений,
  - конкретные карьерные цели уже при вступлении в профессию,
  - укрепление позиций независимо от любого начальника,
  - активное участие в определении собственных задач,
  - стремление к власти, автономии и статусу,
  - степень идентификации себя с предпринимателем,

- эмоциональная независимость от окружающих,
- планирование своего времени;
- 2) коммуникативные качества:
  - социальная активность и активность в межличностных отношениях,
  - семейные ситуации, установка на семью (при первом контакте с интервьюируемым не используется),
  - трудности в восприятии и понимании других людей,
  - поведение при контакте,
  - кооперация,
  - интеграция,
  - убеждение,
  - эмоциональная стабильность,
  - гибкость,
  - уверенность в себе в интерактивных ситуациях,
  - лидерское поведение в различные возрастные периоды,
  - поведение в конфликте;
- 3) интеллектуальные качества (по отношению к профессиональным задачам):
  - восприятие собственных способностей в абстрактных областях,
  - установки по отношению к профессиональным задачам,
  - интеллектуальная результативность (устойчивость к нагрузкам интеллектуального характера),
  - креативность,
  - широта интересов,
  - темпы обучения.

**Б. Область квалификационных требований:**

1) профессиональная подготовка:

- образование,
- повышение квалификации
- самообразование,
- установки по отношению к образованию;

2) опыт:

- в предметной области,
- руководства и коммуникативный,
- управленческий;

3) социализация:

- пребывание в организациях различного типа,
- сроки работы на управленческих должностях,
- зрелость,
- реалистичность ориентации,
- позитивная-негативная карьерная мотивация, тип карьерной мотивации,
- вертикальная мобильность (темпы карьеры),
- актуальная стадия профессиональной карьеры.

**В. Область организационных требований:**

- ориентация на персонал,
- ориентация на задачу,
- представления о мотивации персонала,
- имплицитная концепция руководства,
- горизонтальная мобильность (смена мест работы), лояльность,
- мотивация работы в организации,
- представления о целях организации.

Г. Личностные и общетрудовые качества:

- склонность к риску,
- устойчивость к стрессу,
- активность,
- инициативность,
- устойчивость к нагрузкам,
- продуктивность,
- состояние здоровья,
- занятия спортом,
- увлечения,
- вредные привычки.

**Задания для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-3 на этапе «Владение».**

**Задаение:** Провести структурированное биографическое интервью оцениваемого менеджера.

#### **СХЕМА ИНТЕРВЬЮ:**

**А. Область функциональных требований:**

1) мотивационные и волевые качества:

- степень мотивации достижений,
- конкретные карьерные цели уже при вступлении в профессию,
- укрепление позиций независимо от любого начальника,
- активное участие в определении собственных задач,
- стремление к власти, автономии и статусу,
- степень идентификации себя с предпринимателем,
- эмоциональная независимость от окружающих,
- планирование своего времени;

2) коммуникативные качества:

- социальная активность и активность в межличностных отношениях,
- семейные ситуации, установка на семью (при первом контакте с интервьюируемым не используется),
- трудности в восприятии и понимании других людей,
- поведение при контакте,
- кооперация,
- интеграция,
- убеждение,
- эмоциональная стабильность,
- гибкость,
- уверенность в себе в интерактивных ситуациях,
- лидерское поведение в различные возрастные периоды,
- поведение в конфликте;

3) интеллектуальные качества (по отношению к профессиональным задачам):

- восприятие собственных способностей в абстрактных областях,
- установки по отношению к профессиональным задачам,
- интеллектуальная результативность (устойчивость к нагрузкам интеллектуального характера),
- креативность,

- широта интересов,
  - темпы обучения.
- Б. Область квалификационных требований:
- 1) профессиональная подготовка:
    - образование,
    - повышение квалификации
    - самообразование,
    - установки по отношению к образованию;
  - 2) опыт:
    - в предметной области,
    - руководства и коммуникативный,
    - управленческий;
  - 3) социализация:
    - пребывание в организациях различного типа,
    - сроки работы на управленческих должностях,
    - зрелость,
    - реалистичность ориентации,
    - позитивная-негативная карьерная мотивация, тип карьерной мотивации,
    - вертикальная мобильность (темпы карьеры),
    - актуальная стадия профессиональной карьеры.
- В. Область организационных требований:
- ориентация на персонал,
  - ориентация на задачу,
  - представления о мотивации персонала,
  - имплицитная концепция руководства,
  - горизонтальная мобильность (смена мест работы), лояльность,
  - мотивация работы в организации,
  - представления о целях организации.
- Г. Личностные и общетрудовые качества:
- склонность к риску,
  - устойчивость к стрессу,
  - активность,
  - инициативность,
  - устойчивость к нагрузкам,
  - продуктивность,
  - состояние здоровья,
  - занятия спортом,
  - увлечения,
  - вредные привычки.

**Задания для оценки уровня сформированности компетенции ПК-4 на этапе «Владение».**

### **ОПИСАНИЕ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Выберите один из трех ниже перечисленных видов профессиональной деятельности (или какой-нибудь другой, который вам лучше знаком) и составьте список компетенций, необходимых для его реализации.

Деятельность 1 Разработка предполагаемого годового бюджета предприятия.

Деятельность 2 Поставка и установка телевизоров у частных клиентов.

Деятельность 3 Разработка дизайна коммерческих сайтов WEB.

Постарайтесь дать детальное описание компетенциям согласно следующим аспектам (знания, интеллектуальные подходы, личностные качества)

Анализируемая деятельность :
------------------------------

Необходимые компетенции :
---------------------------

- 
- 
- 
- 

**Задания для оценки уровня сформированности компетенции ПК-6 на этапе «Владение».**

**Подготовка набора признаков (словаря) для нового вида деятельности.**

1. Выбрать за основу один из существующих словарей. При выборе словаря учитывается его близость к области, в которой будет использоваться новый словарь. Гораздо полезнее выбрать словарь, который будет избыточным, то есть охватит ее широкую область.

2. Провести опрос 10-20 специалистов. В результате опроса необходимо, во-первых, получить подтверждение применимости качеств словаря к данной области, во-вторых, составить список новых качеств, которые должны оцениваться.

Опрашиваемому выдается словарь признаков и бланк ответного листа.

**Словарь признаков для экспертной оценки**

1. *Экономические знания.* Знания существующих моделей хозрасчета и самофинансирования, умение применять их на практике.
2. *Профессиональная эрудиция.* Глубокие и основательные профессиональные знания.
3. *Умение работать с литературой, справочниками.* Умение быстро находить необходимую информацию в различных литературных источниках.
4. *Умение сделать выводы по заданию.* Умение четко и ясно формулировать задание, обобщить результаты его выполнения, сформулировав их в виде четких и ясных положений.
5. *Умение решать профессиональную задачу.* Умение применить профессиональные знания для решения профессиональной проблемы.
6. *Умение руководить людьми.* Умение рационально управлять работой и жизнью коллектива.
7. *Умение планировать работу.* Умение соизмерять время и средства, необходимые для выполняемой работы.
8. *Умение распределять работу.* Умение давать задание с учетом личных возможностей работников, их нагрузки.
9. *Умение контролировать работу.* Умение проверять своевременность и точность выполнения производственных заданий.
10. *Умение создавать трудовую атмосферу.* Умение поддерживать в производственном коллективе рабочий настрой.
11. *Умение создавать благоприятные отношения в коллективе.* Умение создавать взаимоотношения, положительно влияющие на успех профессиональной деятельности.
12. *Умение увлечь людей.* Умение заинтересовать порученной работой.

13. *Умение постоять за коллектив.* Умение отстаивать интересы коллектива.
14. *Обязательность.* Верность слову, надежность в выполнении данного обещания.
15. *Требовательность к другим.* Умение требовать от других качественного и своевременного выполнения задания, установленного распорядка.
15. *Требовательность к себе.* Предъявление высоких требований к себе.
16. *Критичность ума.* Стремление все анализировать, подвергать оценке, ничего не принимая на веру.
17. *Оригинальность мышления.* Самобытность, своеобразие, нешаблонность мышления, склонность к нестандартным решениям.
18. *Гибкость ума.* Пластичность, способность изменять планы, способы решения задач в соответствии с меняющимися объективными обстоятельствами.
19. *Сообразительность.* Способность быстро и хорошо понимать и решать задачу.
20. *Целеустремленность.* Способность целенаправленно, не разбрасываясь, решать поставленные задачи.
21. *Находчивость.* Способность быстро находить выход из затруднительного положения.
22. *Дальновидность.* Способность предвидеть и, учитывая возможные последствия принимаемых решений, действий и поступков, прогнозировать развитие событий.
23. *Доброжелательность.* Теплое, человеческое отношение к людям.
24. *Умение прощать небольшие человеческие слабости.* Отсутствие мелочности, придирчивости и педантизма в отношениях.
25. *Воспитанность, тактичность.* Умение вести себя, соблюдая правила поведения в обществе и проявляя необходимый такт в отношениях с людьми.
26. *Выдержанность.* Умение владеть проявлением своих чувств, уравновешенность.
27. *Умение ладить с людьми.* Умение правильно строить взаимоотношения, с окружающими, уживчивость.
28. *Способность понимать других.* Умение выслушать, разобраться в ситуации, понять и принять аргументы другого человека.
29. *Терпимость к другим.* Умение мириться с чужим мнением, образом мыслей, характером.
30. *Скромность.* Склонность умалчивать о своих заслугах и достоинствах, умение держаться просто, без высокомерия и заносчивости.
31. *Работоспособность.* Способность много работать, не слишком снижая темп и не делая грубых ошибок.
33. *Продуктивность.* Высокая производительность (результативность) труда.
32. *Энергичность.* Способность постоянно напряженно работать, ставить перед собой и решать сложные задачи.
33. *Активность.* Проявление живого, заинтересованного отношения к окружающему в действиях и поступках, участие в делах коллектива.
34. *Трудолюбие.* Любовь, привычка к труду, потребность в труде.
35. *Увлеченность работой.* Глубокий интерес к своей деятельности.

### Ответный лист

Фамилия И.О. \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_

Оцените, пожалуйста, насколько необходимы для успешной профессиональной деятельности следующие качества.

Качество	Оценка
1. Экономические знания	
2. Профессиональная эрудиция	
3. Умение работать с литературой, справочниками	

#### ШКАЛА ОЦЕНОК:

- 5 – необходимо
- 4 – значимо
- 3 – не мешает
- 2 – безразлично
- 1 – не проявляется

4. Умение сделать вводы по заданию	
5. Умение решать профессиональную задачу	
6. Умение руководить людьми	
7. Умение планировать работу	
8. Умение распределить работу	
9. Умение контролировать работу	
10. Умение создавать трудовую атмосферу	
11. Умение создавать благоприятные отношения в коллективе	
12. Умение увлечь людей	
13. Умение постоять за коллектив	
14. Обязательность	
15. Требовательность к другим	
16. Требовательность к себе	
17. Критичность ума	
18. Оригинальность мышления	
19. Гибкость ума	
20. Сообразительность	
21. Целеустремленность	
22. Находчивость	
23. Дальновидность	
24. Доброжелательность	
25. Умение прощать небольшие человеческие слабости	
26. Воспитанность, тактичность	
27. Выдержанность	
28. Умение ладить с людьми	
29. Способность понимать других	
30. Терпимость к другим	
31. Скромность	
32. Работоспособность	
33. Продуктивность	
34. Энергичность	
35. Активность	
36. Трудолюбие	
35. Увлеченность работой	

0 – мешает

Какие качества Вы добавили бы к этому списку?

- |          |          |           |
|----------|----------|-----------|
| 1. _____ | 5. _____ | 9. _____  |
| 2. _____ | 6. _____ | 10. _____ |
| 3. _____ | 7. _____ | 11. _____ |
| 4. _____ | 8. _____ | 12. _____ |

*Обработка и интерпретация результатов.* Для обработки можно использовать компьютерное программное обеспечение, а можно проделать обработку вручную. Для этого полезно составить сводную таблицу собранных данных.

1. Подсчитать число оценок для каждого «старого» качества как важного качества у всех экспертов. Для вновь создаваемого словаря обычно оставляют те качества, необходимость которых отмечают более половины опрошенных.

2. Изменить формулировки для качеств, которые получили оценку «0», на противоположные по смыслу. Новые формулировки добавить к списку.

3. Составить список новых качеств, в который включают качества, упомянутые несколькими (3-4) экспертами. При этом необходимо учитывать синонимы (содержательно близкие понятия) как одно целое.

4. Составить пояснения для списка новых качеств. Для его необходимо, чтобы 2-3 эксперта дали определения для каждого включенного в список понятия.

5. Объединить списки «старых» и «новых» качеств и подготовить соответствующий бланк для опроса.

6. Удалить из словаря те качества, которые эксперты не считают важными, и добавить к нему определения «новых» признаков.

Кроме этого, можно провести контент-анализ нового словаря, что позволит сделать выводы об особенностях деятельности на предприятии.

### **Перечень вопросов к зачету**

1. Понятие, объект и цели управления социальным развитием организации.
2. Классификация элементов социального развития организации.
3. Стратегия социального развития организации.
4. Отечественный опыт управления социальным развитием.
5. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.
6. Основные факторы социальных изменений в современном обществе.
7. Внутриорганизационные факторы изменения социальных свойств персонала.
8. Внешние факторы социального развития персонала.
9. Влияние на организацию и личность работника социальной политики государства.
10. Элементы механизма управления социальными процессами в организации.
11. Концепция, стратегия и тактика управления социальными процессами в организации.
12. Планирование социального развития как инструмент управления социальными изменениями организации.
13. Содержание и структура плана социального развития организации.
14. Планирование развития человеческих ресурсов.
15. Планирование доходов работников и улучшения социальных условий труда.
16. Функции управления социальным развитием организации.
17. Структурные подразделения, реализующие функции социального управления в организации.
18. Взаимодействие подразделений управления социальными процессами в организации с подразделениями системы управления персоналом и другими функциональными подразделениями.
19. Структура службы управления персоналом и социальным развитием.
20. Управление социальным развитием организации как элемент системы социального партнерства.
21. Понятие и практика социального партнерства.
22. Факторы, способствующие формированию системы социального партнерства.
23. Становление и особенности системы социального партнерства в современной России.
24. Субъекты и система социального партнерства.

25. Коллективный договор как инструмент социального партнерства на корпоративном уровне.

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

#### Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 1.</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
1. Устный опрос	5	4	0	20
2. Тестирование	5	2	0	10
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
<b>Раздел 2.</b>				
<b>Текущий контроль</b>				<b>25</b>
1. Устный опрос	5	4	0	15
2. Тестирование	5	2	0	10
<b>Рубежный контроль</b>				<b>25</b>
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			<b>0</b>	<b>-6</b>
2. Посещение практических занятий			<b>0</b>	<b>-10</b>

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### 7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### Основная учебная литература:

1. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации: Учебное пособие. – М.: Флинта, 2017. – 182 с. Режим доступа : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=115105&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115105&sr=1) (дата обращения 25.08.2018).

#### Дополнительная учебная литература:

2. Иванов С.Ю., Иванова Д.В. Социальное управление в организациях: Учебное пособие. – М.: Изд-во МПСУ, 2017. – 120 с. – Режим доступа : [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=472895&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=472895&sr=1) (дата обращения 25.08.2018).

### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

№	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
1.	Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM, договор с ООО «ЗНАНИУМ» № 3151эбс от 31.05.2018	До 03.06.2019
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» № 847 от 29.08.2017	До 01.10.2018
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» № 838 от 29.08.2017	До 01.10.2018
4.	База данных периодических изданий (на платформе East View EBSCO), договор с ООО «ИВИС» № 133-П 1650 от 03.07.2018	До 31.06.2019
5.	База данных периодических изданий на платформе Научной электронной библиотеки (eLibrary), Договор с ООО «РУНЭБ» № 1256 от 13.12.2017	До 31.12.2018
6.	Электронная база данных диссертаций РГБ, Договор с ФГБУ «РГБ» № 095/04/0220 от 6 дек. 2017 г.	До 07.12.2018
7.	Национальная электронная библиотека, Договор с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438 от 13 апр. 2016 г.	Бессрочный
8.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ», договор с ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014	Бессрочный

№	Адрес (URL)	Описание страницы
---	-------------	-------------------

1.	<a href="http://www.dis.ru/manag/index.html">http://www.dis.ru/manag/index.html</a>	Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
2.	<a href="http://www.rjm.ru">http://www.rjm.ru</a>	Журнал «Российский журнал менеджмента»
3.	<a href="http://www.top-personal.ru">http://www.top-personal.ru</a>	Журнал «Управление персоналом»
4.	<a href="http://www.hr-portal.ru">http://www.hr-portal.ru</a>	Проект «HR-Portal»
5.	<a href="http://www.kredo.ru">http://www.kredo.ru</a>	Журнал «Кадровое дело»

**7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Наименование программного обеспечения
1. Office Standard 2007
2. Windows 7
3. Консультант Плюс Юрист
4. Система «Гарант»

**8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятии) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.

Устный опрос	<p>Устный опрос как контроль знаний студентов осуществляется в виде фронтальной и индивидуальной проверки. При фронтальном опросе за короткое время проверяется состояние знаний студентов всей группы по определенному вопросу или группе вопросов. Эта форма проверки используется для: выяснения готовности группы к изучению нового материала; определения сформированности понятий; проверки домашних заданий; поэтапной или окончательной проверки учебного материала, только что разобранных на занятии; при подготовке к выполнению практических и лабораторных работ. Индивидуальный устный опрос позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи студентов. Эта форма применяется для текущего и тематического учета, а также для отработки и развития экспериментальных умений студентов. Причем устную проверку считают эффективной, если она направлена на выявление осмысленности восприятия знаний и осознанности их использования, если она стимулирует самостоятельность и творческую активность студентов. Устный опрос осуществляется на каждом занятии, хотя оценивать знания студентов не обязательно. Главным в контроле знаний является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания студентов на сложных понятиях, явлениях, процессах. В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы, наиболее действенными приемами, которой являются: обращение с вопросом ко всей группе; конструирование ответа; рецензирование ответа; оценка ответа и ее обоснование; постановка вопросов студентами самими студентами; взаимопроверка; самопроверка.</p>
Индивидуальные задания (самостоятельная работа)	<p>Представляет собой продукт самостоятельной работы студента. Задание, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал.</p> <p>При работе над индивидуальным заданием студент должен использовать рекомендуемую литературу. В ходе подготовки индивидуального задания студент должен использовать информационно-справочные электронные базы данных.</p>
Тестирование	Тестирование проводится по итогам 1 и 2 разделов перед контрольной работой. Студент при подготовке должен использовать, как лекционный материал, так и учебно-методический материал.
Контрольная работа	Для подготовки к контрольной работе студент должен использовать лекционный материал, материал практических занятий, а также знания, полученные при выполнении индивидуальных заданий. Также можно использовать рекомендуемую к изучению курса литературу.
Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Необходимо проработать все рекомендуемые вопросы, рассмотреть их в логической последовательности и выделить взаимосвязь с другими вопросами курса, показать использование тех или иных положений на практике.

## 9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации, кабинет статистики №20	Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации, кабинет математических дисциплин №32	Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор, экран настенный
Читальный зал, помещение для самостоятельной работы №4	Учебная мебель, персональные компьютеры, учебно-наглядные пособия

Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций №43

Учебная мебель, доска