


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

Продлена на 2022-2023 уч. год
(протокол заседания кафедры от
28.04.22 № 1111-09)

Зав. каф.  И.Б. Дуракова

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 И.Б. Дуракова

22.04.2021г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 Управление разнообразием в организации

1. Шифр и наименование направления подготовки:

38.04.03 Управление персоналом

2. Профиль подготовки/специализация: Управление человеческими ресурсами и брендом работодателя в цифровой экономике

3. Квалификация (степень) выпускника: магистр

4. Форма обучения: заочная

5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины: Управления персоналом

6. Составители программы: Митина Н.Н., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом; А.В. Некрасов, к.ф.н., преподаватель кафедры управления персоналом экономического факультета

7. Рекомендована: НМС экономического факультета № 4 от 15.04.2021

8. Учебный год: 2021/2022

Триместр: 2, 3

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель: формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области управления разнообразием в организациях, детерминированном самоопределением индивидов по различным признакам.

Задачи:

- формирование теоретической основы поливариативности телеологических установок, способствующих созданию недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации;

- выработку представлений о специфических особенностях понимания труда и аксиологических ориентирах в социальных концепциях разнообразных воззрений индивидов в целях создания недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия;

- формирование умений и навыков разработки процедур управления разнообразием, образуемым различиями персонала по полу, национальности, вероисповеданию, возрасту, трудоспособности и прочим основаниям.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: дисциплина по выбору части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями) и индикаторами их достижения:

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3	Обеспечивает создание недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия	Знать: - теоретические основы поливариативности телеологических установок, способствующих созданию недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации, Уметь: - поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации, - обеспечивать профилактику конфликтов в организации Владеть: - методами создания недискриминационной среды в организации.

ПК-1	Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.3	Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения (часть)	Знать: - специфические особенности понимания труда и аксиологических ориентиров в социальных концепциях разнообразных воззрений индивидов в целях создания недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия Уметь: - выстраивать внешние и внутренние коммуникации с учётом кадрового разнообразия Владеть: - навыками разработки процедур управления разнообразием, образуемым различиями персонала по полу, национальности, вероисповеданию, возрасту, трудоспособности и прочим основаниям
------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

12. Объем дисциплины в зачетных единицах / час — 3 ЗЕТ/ 108 час

Форма промежуточной аттестации зачет

13. Виды учебной работы:

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	Всего	По триместрам		
		№ триместра 5	№ триместра 6	...
Аудиторные занятия	12	12		
в том числе:	лекции			
	практические	12	12	
	лабораторные			
Самостоятельная работа	92	42	50	
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>	4		4	
Итого:	108	54	54	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн-курса, ЭУМК
Практические занятия			
1	Религиозные воззрения как возможная первооснова разнообразия индивидов.	Теоретические основы поливариативности телеологических установок, способствующих созданию недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия. Богословско-теологический, метафизический и научный подходы к вопросам генезиса и функционального назначения религий. Религиозные традиции и принципы современного социокультурного уклада в религиях народов Востока. Космологические основы иудаизма. Философская антропология в исламе. Эсхатологические принципы христианства. Современные нетрадиционные культы.	-
2	Задачи, решаемые управлением разнообразием персонала в	Специфические особенности понимания труда и аксиологических ориентиров в социальных концепциях разнообразных воззрений индивидов в целях создания недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия. Проблема непризнания различий персонала по полу, национальности, вероисповеданию, возрасту,	-

	организации.	трудоспособности и прочим основаниям. Задачи, решаемые управлением разнообразием как аспектом менеджмента: профилактика конфликтов, управление поведением в кросскультурной среде, достижение социального консенсуса в организации, развитие эффективной организационной культуры. Поддержание комфортный морально-психологический климат в недискриминационной среде организации: подходы и методы. Выстраивание внешних и внутренних коммуникаций с учётом кадрового разнообразия	
3	Концепции «Управление разнообразием» и «Равные возможности». Процедуры управления кадровым разнообразием	Анализ концепции управления разнообразием Р.Кандола и Дж.Фуллerton. Отличия концепции равных возможностей. «Позитивные действия» по П.Бурстейну, Г. Пауэлу, М. Хэйлман. Токенизм как проблема поддержки принципа равных возможностей. MOSAIC как подход к изменениям организационной культуры в концепции равных возможностей. навыками разработки процедур управления разнообразием, образуемым различиями персонала по полу, национальности, вероисповеданию, возрасту, трудоспособности и прочим основаниям	-

13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции и	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1.	Религиозные воззрения как возможная первооснова разнообразия индивидов.		4		30	34
2.	Задачи, решаемые управлением разнообразием персонала в организации.		4		30	34
3.	Концепции «Управление разнообразием» и «Равные возможности». Процедуры управления кадровым разнообразием		4		32	36
	Итого:		12		92	104

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как практические занятия, включая собеседования (индивидуальный опрос, фронтальная беседа), рефераты (доклады), практические задания (ролевые игры, решение кейсов и заданий), а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Лекции в аудитории по данной дисциплине не предусмотрены, поэтому теоретический материал к каждой теме обучающиеся должны готовить самостоятельно, при этом рекомендуется вести конспект, что позволит систематизировать материал и впоследствии его дополнять, подготовиться к зачету с оценкой. Следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в управлении организационной культурой. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых позже можно делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. На основании самостоятельной проработки теоретического материала, в аудитории проводят собеседования в форме индивидуального опроса или фронтальной беседы.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Контрольная работа – выполнение обучающимися набора заданий: теоретического и практического по предметной области с целью выработки заданных компетенций.

Прежде чем приступать к контрольной работе, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке выполнения работы, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов. При выполнении практической части контрольной работы необходимо привести развёрнутые пояснения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при выполнении контрольной работы.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Философия религии: учебник для вузов / М. М. Шахнович [и др.] ; под редакцией М. М. Шахнович. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 273 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01123-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/450078 (дата обращения: 02.07.2020).
2	Управление персоналом в России: новые функции и новое в функциях: монография/ И.Б. Дуракова [и др.].— М.: ИНФРА-М, 2017. – 242с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Зуйкова Е.М. Феминология и гендерная политика : учебник / Е.М. Зуйкова, Р.И. Ерусланова. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К°, 2018. - 307 с. - Режим доступа: по подписке. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573131 (дата обращения: 03.07.2020). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01781-0. - Текст : электронный.
4	Конфессия, империя, нация: религия и проблема разнообразия в истории постсоветского пространства / А. Корневский, Бушкович Пол, Л. Шарипова [и др.] ; под редакцией И. Герасимов, М. Могильнер, А. Семенов. — Москва : Новое издательство, 2012. — 450 с. — ISBN 978-5-98379-155-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/49438.html (дата обращения: 02.07.2020).
5	Лобазова О. Ф. Религиоведение : учебник / О. Ф. Лобазова. — 8-е изд. — Москва : Дашков и К, 2018. — 468 с. — ISBN 978-5-394-02921-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/85286.html (дата

	обращения: 02.07.2020).
6	Социальная психология : учебное пособие / А. Л. Журавлев, В. П. Позняков, Е. Н. Резников [и др.] ; под редакцией А. Л. Журавлева. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 351 с. — ISBN 978-5-4486-0834-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/88227.html (дата обращения: 03.07.2020). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
7	Управление персоналом в России: 100 лет после революции. Книга 5: монография / под ред. И.Б.Дураковой. - М.:ИНФРА-М, 2018. - С.266.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы:

№ п/п	Источник
8	Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: https://edu.vsu.ru
9	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
10	ЭБС Издательство «Лань» : http://e.lanbook.com
11	Сообщество менеджеров : https://www.e-executive.ru
12	Human Resources Management: https://managementmania.com/en/human-resources-management
13	ЭБС Издательство «Лань» : http://e.lanbook.com
14	Национальный союз кадровиков : http://www.kadrovik.ru

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
15	Маслов В.И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации=Strategic Human Resource Management: Teaching Materials: учебное пособие / В.И. Маслов; Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова, Факультет глобальных процессов. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 156 с. : схем., табл. - Режим доступа: по подписке. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086 (дата обращения: 03.07.2020). - Библиогр.: с. 150-151. - ISBN 978-5-4475-9072-7. - DOI 10.23681/456086. - Текст : электронный.

17. Образовательные технологии, используемые при реализации учебной дисциплины, включая дистанционные образовательные технологии (ДОТ, электронное обучение (ЭО), смешанное обучение):

Программа курса может быть реализована с применением дистанционных образовательных технологий. При реализации дисциплины проводятся проблемные и дискуссионные семинарские занятия, выполняется контрольная работа, содержащая практическую часть. Проверка контрольной работы может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий (ДОТ).

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, экран для проектора настенный, WHDMI-приемник; помещение для самостоятельной работы: специализированная мебель, компьютеры; программное обеспечение общего назначения Microsoft Office.

19. Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестаций

Порядок оценки освоения обучающимися учебного материала определяется содержанием следующих разделов дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
-------	------------------------------------------	----------------	-------------------------------------	--------------------

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1	Религиозные воззрения как возможная первооснова разнообразия индивидов.	УК-3 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.3 Обеспечивает создание недискриминационной среды в процессе межкультурного взаимодействия	КИМ №1 КИМ №2
2	Задачи, решаемые управлением разнообразием персонала в организации.	ПК-1 Способен осуществлять операционное управление персоналом и организовывать работу структурного подразделения	ПК-1.3 Разрабатывает и моделирует процедуры управления персоналом на основе выстраивания внешних и внутренних коммуникаций с учётом правовых норм и этики делового общения (часть)	КИМ №1 КИМ №2
3	Концепции «Управление разнообразием» и «Равные возможности». Процедуры управления кадровым разнообразием			
Промежуточная аттестация форма контроля - зачет				КИМ №3 (Перечень вопросов) Презентация результатов контрольной работы

20. Типовые оценочные средства и методические материалы, определяющие процедуры оценивания

20.1. Текущий контроль успеваемости

Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств: контрольной работы, тестовых заданий.

КИМ №1 Комплект тем контрольных работ

Описание технологии проведения

Цель - овладение заданными компетенциями по дисциплине «Этика деловых отношений в управлении персоналом».

Контрольная работа выполняется в соответствии с методическими указаниями, приведенными в п.14., и включает две части: теоретическую и практическую. Обучающийся выполняет, согласовав с преподавателем, одно задание из теоретической части и делает мини-проект по выбранной и согласованной теме из практической части.

Раздел I Задания для теоретической части контрольной работы

1. Революционная по своим последствиям социокультурная трансформация общества последних десятилетий в Соединенных Штатах Америки и в Западной Европе.
2. Религиозные традиции и принципы современного социокультурного уклада Запада
3. Религиозные традиции и принципы современного социокультурного уклада Востока
4. «Корпоративная культура сродни дереву»: постулаты, аргументы и критика теории Т.Рузвельта-младшего.
5. Культурная и национальная дифференциация общества: миф или реальность?

6. Разнообразие - это ключевой вопрос организационной культуры и важнейшая характеристика рабочего окружения?
7. Почему в фокусе внимания управления разнообразием находятся индивидуумы, а не группы?
8. Конкурирующие точки зрения на позитивные действия по П. Бурстейну.
9. Особенности организационных ценностей компаний, нацеленных на эффективное управление разнообразием.
10. Внедрение диверсификационного менеджмента в систему управления организацией
11. Практические механизмы управления разнообразием персонала
12. Управление личностным разнообразием как элемент стратегии управления человеческими ресурсами в организации
13. Мотивация и вознаграждение в управлении разнообразием персонала
14. Расовое многообразие и гендерный баланс в обеспечении результативности организации
15. Управление социально-культурным многообразием персонала как направление кадровой политики организации
16. Управление разнообразием в международной компании: практический опыт
17. Анализ культурных измерений: модель GLOBE

Раздел II Задание для практической части контрольной работы

1. Составьте вопросник, направленный на решение следующих задач:
 - изучение структуры кадрового разнообразия организации
 - выявление дискриминации в организации
 - изучение степени благоприятности морально-психологического климата в организации;
2. по разработанному вопроснику проведите мини-исследование в организации, где вы работаете или проходили практику. Сформулируйте выводы по полученным результатам.
3. Обоснованно представьте перечень процедур управления персоналом, где можно использовать разработанный вопросник

Требования к выполнению заданий (или шкалы и критерии оценивания):

Оценка обучающегося зависит от степени раскрытия теоретического вопроса первого раздела и качества представленного проекта второго раздела, соответствия представленным рекомендациям. Оформление контрольной работы должно соответствовать требованиям, предъявляемым к письменным работам. Титульный лист установленной формы. Шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, абзацный отступ 1,5, межстрочный интервал 1,5. Размеры полей: левое 3 см, правое 1 см, верхнее и нижнее 2 см. Номер страницы проставляют внизу по центру. Выравнивание основного текста по ширине страницы, абзацный отступ 1,25. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы, которые должны быть оформлены в соответствии с требованиями ГОСТ.

Обучающиеся считаются освоившими пороговый уровень подготовки (оценка - зачтено), если ими верно выполнены два раздела контрольной работы, даны грамотные и обоснованные ответы на дополнительные вопросы во время презентации результатов работы.

КИМ №2 Комплект тестовых заданий (фрагмент)

Описание технологии проведения:

1. Подготовка к проведению практического задания, заключающаяся в получении обучающимися методических указаний.
2. Выполнение практического задания.
3. Обсуждение в группе полученных результатов.
4. Получение оценки.

Перечень тестовых заданий (фрагмент)

1. Разнообразие для общества является:
 - а) благом: чем больше многообразия, тем лучше для общества;
 - б) опасностью, поскольку оно подрывает социальную стабильность, препятствует сохранению единого ценностного пространства и культурно-национальной идентичности;
 - в) противоречивым явлением, будучи катализатором общественного развития и одновременно вызовом для общества.

2. К видам разнообразия относятся:

- а) дифференцированное; индивидуализированное; интегрированное; смешанное;
- б) ценностное, содержательное; инструментальное; технологическое;
- в) гуманистическое; антидискриминационное; инклюзивное; гетерогенное;
- г) этническое; культурное; религиозное; дидактическое; институциональное.

3. Проблема разнообразия в организации затрагивает следующие компоненты управления персоналом:

- а) собеседование, опрос, интервью, анкетирование;
- б) составление биографических характеристик, заполнение листка учета кадров;
- в) поощрение и наказание, высвобождение персонала, сокращение штата, увольнение;
- г) набор персонала, развитие персонала, организация рабочих мест, система

мотивации и стимулирования труда.

4. Основной задачей управления разнообразием является:

- а) предотвращение дискриминации сотрудников, относящихся к этническим и культурным меньшинствам;
- б) привлечение женщин на руководящие должности;
- в) создание программ повышения квалификации для сотрудников, имеющих дефицит профессиональных знаний;
- г) достижение конкурентных преимуществ организации за счет раскрытия профессионально-личностных возможностей сотрудников, принадлежащих к различным гетерогенным группам.

5. В приведенном ниже перечне характеристик социальной гетерогенности организации укажите неправильное утверждение:

- а) отличия в уровне образования и квалификации работников, их профессиональной специализации, половозрастные признаки, ценностные ориентиры, мотивационные предпочтения;
- б) отличия в уровне образования и квалификации работников, их профессиональной специализации, ценностных ориентирах, мотивационных предпочтениях, возрасте, способности организации создавать потребительскую ценность;
- в) отличия в структуре персонала по уровню образования и квалификации работников, их профессиональной специализации, полу и возрасту, ценностным ориентирам, мотивационным предпочтениям, конфессии.

Критерии оценки:

Для оценивания тестовых заданий, содержащей задания разных типов, необходимо использовать политомическую шкалу, в которой допускается несколько категорий ответа на задание, каждая из которых оценивается по-разному. За полностью верный ответ назначается 2 балла, за частично верный – 1 балл и за неверный – 0 баллов. Оценка «отлично» выставляется, если студент набрал более 90% от максимальной суммы баллов.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся набрал более 70% от максимальной суммы баллов.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал более 50%.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся набрал менее 50% от максимального балла.

20.2. Промежуточная аттестация

Описание технологии проведения:

Обучающийся, получивший положительные оценки по результатам текущей аттестации, в ходе промежуточной аттестации письменно отвечает на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала.

Обучающийся, который не смог успешно пройти текущую аттестацию по дисциплине в течение семестра, на зачете должен дать письменный ответ на два теоретических вопроса контрольно-измерительного материала, а также представить результаты выполнения заданий в соответствии с требованиями, указанными в разделе 20.1.

Контрольно-измерительный материал включает в себя два теоретических вопроса из Перечня вопросов к зачету.

Для оценивания результатов обучения используются следующие показатели:

- знание материала по вопросам контрольно-измерительного материала;
- умение выделять существенные положения по поставленному в КИМе вопросу;
- умение иллюстрировать теоретические знания практическими примерами и фактами, проводить анализ и предлагать решение конкретных ситуаций.

Уровень сформированности компетенций на промежуточной аттестации в форме зачета оценивается по шкале: «зачтено», «не зачтено».

КИМ №3 Перечень вопросов к зачету

1. Понятие о религии.
2. Сущность и функции религии. Основная проблематика религиозного познания (проблема смысла жизни, связи с Богом, преодоления смерти). Ценностный аспект религии. Религия и вера.
3. Религия как культурообразующий феномен.
4. Подходы к изучению религии. Богословско-теологический, философский, научный (социология, психология религии). Достоинства и недостатки.
5. Возможные основания для сравнения религий.
6. Конфуцианство: социокультурный аспект
7. Индуизм – ведущая религия Древней Индии: социокультурный аспект
8. Основные положения буддийской философии.
9. Христианство: социокультурный аспект
10. Иудаизм: социокультурный аспект
11. Возникновение мусульманства: социокультурный аспект
12. Церковь на западе и на востоке: проблемы взаимоотношений.
13. Основные положения протестантизма. Отличия от православия и католичества.
14. Проблема непризнания различий персонала условиях самоопределения индивидов по различным признакам.
15. Задачи, решаемые управлением разнообразием как аспектом менеджмента: профилактика конфликтов.
16. Задачи, решаемые управлением разнообразием как аспектом менеджмента: управление поведением в кросскультурной среде.
17. Задачи, решаемые управлением разнообразием как аспектом менеджмента: достижение социального консенсуса в организации.
18. Задачи, решаемые управлением разнообразием как аспектом менеджмента: развитие эффективной организационной культуры.
19. Концепции управления разнообразием Р.Кандола и Дж.Фуллerton.
20. Отличия концепции равных возможностей
21. «Позитивные действия» по П.Бурстейну, Г. Пауэлу, М. Хэйлман.
22. Токенизм как проблема поддержки принципа равных возможностей.
23. Изменения организационной культуры в концепции равных возможностей: подход MOSAIC

Соотношение критериев оценивания компетенций, уровня сформированности компетенций и шкалы оценивания результатов обучения для экзамена

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности и компетенций	Шкала оценок
Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении всех заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.	Повышенный уровень	Зачтено

<p>Зачет выставляется, если при посещении аудиторных занятий и выполнении 70 процентов заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, кейсами формулировать выводы, излагать собственные доказательства и аргументы.</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Зачтено</p>
<p>Зачет выставляется, если при посещении более 50 процентов аудиторных занятий и выполнении половины заданий текущей аттестации обучающийся продемонстрировал знания, подтвержденные изложением обсуждаемого вопроса. Показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, но не смог аргументировать ответы примерами, показал умение работать с основной профильной литературой, задачами, но затрудняется сформулировать и изложить собственные доказательства и аргументы.</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Зачтено</p>
<p>Ответ не зачитывается при не владении обучающимся материалом дисциплины, невыполнении более половины заданий текущей аттестации, затруднении в изложении содержания основных вопросов и непосещении более половины аудиторных занятий.</p>	<p>–</p>	<p>Не зачтено</p>

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета.