

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

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета



П.А. Канапухин

18.05.2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.37 Управление кадровым благополучием

- 1. Код и наименование направления подготовки/специальности:** 38.03.03
Управление персоналом
- 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление персоналом организации
- 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр
- 4. Форма образования:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управления персоналом
- 6. Составители программы:** Дуракова И.Б, д.э.н., профессор
- 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета № 4 от 20.04.2023
Продлена на 2024-2025 уч. год Научно-методическим советом экономического факультета ВГУ от 21.03.2024 г., протокол №3
- 8. Учебный год:** 2024- 2025 **Семестр(-ы):** 3.
Набор 2023 г.

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины является формирование знаний и навыков по разработке условий на рабочем месте через мероприятия политики управления персоналом, ориентированной на удовлетворенность трудом работников и достижение баланса их рабочей и частной жизни.

Задачи учебной дисциплины:

1. Продвижение теоретических знаний и практических навыков в представлении содержания и структуры благополучия работника через использование основ экономической, организационной, социологической и психологической наук;
2. Овладение знаниями о факторах и индикаторах благополучия и их взаимосвязи с особенностями занятости работников;
3. Развитие представления о видах благополучия и его влиянии на рабочее поведение;
4. Развитие знаний о формах рабочей и жизненной удовлетворенности, а также навыков использования моделей сочетания рабочей и частной жизни
5. Формирование знаний о стрессорах и барьерах благополучия работника, навыков их выявления и уменьшения
6. Знакомство с методами диагностики благополучия работника и основами разработки мероприятий по его улучшению на рабочем месте и в жизни

10. Место учебной дисциплины в структуре ОПОП:

Обязательная часть 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
ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (часть)	ОПК-1.1	Понимает основы экономической, организационной, социологической и психологической наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач	<u>знать:</u> - основы организационно-поведенческой и управленческой наук в сфере формирования кадрового благополучия организации <u>уметь:</u> - использовать модели управления кадровым благополучием <u>владеть:</u> методами обеспечения кадрового благополучия
УК-8	Способен	УК-8.4	Способен	<u>знать:</u>

	создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов		обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте	- основы обеспечения безопасных и/или комфортных условий труда на рабочем месте ; <u>уметь:</u> - выявлять проблемы организации, связанные с физическим или психологическим дискомфортом, нарушениями техники безопасности на рабочем месте <u>владеть:</u> - навыками обеспечения кадрового благополучия посредством устранения проблем, связанных с с физическим или психологическим дискомфортом нарушениями техники безопасности
--	---	--	--	--

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час (в соответствии с учебным планом) - 4 ЗЕТ (144 час.)

Форма промежуточной аттестации экзамен

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			2 курс, 3 семестр		...
Аудиторные занятия					
в том числе:	лекции	16	16		
	практические	34	34		
	лабораторные				
Самостоятельная работа		58	58		
Форма промежуточной аттестации <i>экзамен</i>		36	36		
Итого:		144	144		

13.1 Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины	Реализация раздела дисциплины с помощью онлайн курса ЭУМК
		1. Лекции	

1.1	Представление, факторы и индикаторы благополучия персонала в организации,	Благополучие в организации как мировой тренд управления персоналом. Толкование категории «благополучие на рабочем месте». Противоречие: работа или благополучие. Содержание и структура благополучия. Факторы, оказывающие влияние на достижение благополучия в организации. Индикаторы благополучия и их взаимосвязь с особенностями занятости работников	
1.2	Виды и модели кадрового благополучия и его влияние на рабочее поведение	Составляющие кадрового благополучия. Здоровье. Карьера. Финансы. Социальные связи. Общественные связи. Модель М.Селигман PERMA и ее использование для корпоративных программ благосостояния. Модель Bailey and French.	
1.3	Культура заботы и физического благополучия работников	Специфика и содержание культуры заботы. Невыходы на работу. Абсентеизм, презентеизм. Модели сочетания работы и частной жизни	
1.4	Социальное и психологическое благополучие работников	Социальные связи. Общественные связи. «Токсичный персонал». Моббинг на рабочем месте. Внутриорганизационное, включая межпоколенческое, взаимодействие. Стрессоры и барьеры благополучия.	
1.5	Аудит кадровой безопасности для формирования благополучия персонала	Риски в достижении благополучия работников. Первичные источники кадровых рисков. Вторичные источники кадровых рисков. Объект аудита кадровой безопасности	
1.6	Карьерное и мотивационное благополучие	Формы рабочей и жизненной удовлетворенности. Реализация принципов, учет факторов построения карьеры. Поддержка развития работников.	
1.7	Стратегии и программы благополучия	Стратегии благополучия. Этапы разработки стратегии. Диагностика уровня благополучия. Потребности работников. Согласование приоритетов, целей и ресурсов. Заинтересованность и вовлеченность работников. Согласование программы мероприятий. Заинтересованность работников. Оценка результатов и выявление возможностей роста.	
2. Практические занятия			
2.1.	Представление, факторы и индикаторы благополучия персонала в организации,	Противоречие: работа или благополучие. Содержание и структура благополучия. Факторы, оказывающие влияние на достижение благополучия в организации. Индикаторы благополучия и их взаимосвязь с особенностями занятости работников	-
2.2.	Виды и модели кадрового благополучия и его влияние на рабочее поведение	Рабочее поведение. Элементы кадрового благополучия. Здоровье. Карьера. Финансы. Социальные связи. Общественные связи. Специфика модели М.Селигман PERMA, ее использование для корпоративных программ благосостояния. Модель Bailey and French.	

2.3	Культура заботы и физического благополучия работников	Причины невыходов на работу. Абсентеизм, презентеизм. Причины и характеристики зависимостей работников. Задачи и функции менеджеров по персоналу по трансформации рабочего и бытового поведения сотрудников. Модели сочетания работы и частной жизни	-
2.4	Социальное психологическое благополучие и	Программы психического здоровья. История сотрудника о «выживании в депрессии» как ключевой компонент программы. Семинары работодателей о помощи справиться с повседневным стрессом. Индекс культуры здоровья бизнеса. «Обучение первой помощи психическому здоровью». Поощрение к ранней помощи по психическому здоровью. Виды зависимостей и их причины. Факторы, влияющие на зависимости. Диагностика зависимостей и мероприятия по избавлению от них со стороны работодателя.	-
2.5	Аудит кадровой безопасности для формирования благополучия персонала	Риски в достижении благополучия работников. Экономическая преступность. Промышленный шпионаж. Коррупция. Первичные источники кадровых рисков. Вторичные источники кадровых рисков. Объект аудита кадровой безопасности	-
2.6	Карьерное и мотивационное благополучие	Формы рабочей и жизненной удовлетворенности. Поддержка развития работников. Опыт реализации мотивационного и карьерное благополучие	
2.7	Стратегии и программы благополучия	Содержание стратегии благополучия. Этапы разработки стратегии. Определение уровня благополучия. Определение потребностей работников. «Дорожная карта сотрудника».	

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоятельная работа	Всего
1.	Представление, факторы и индикаторы благополучия персонала в организации,	2	2	-	8	12
2.	Виды и модели кадрового благополучия и его влияние на рабочее поведение	2	2	-	10	14
3.	Культура заботы и физического благополучия работников	4	10	-	8	22
4.	Социальное психологическое благополучие работников и	2	10	-	10	22
5	Аудит кадровой безопасности для формирования благополучия персонала	2	4	-	8	14

6.	Карьерное и мотивационное благополучие	2	4	-	8	14
7.	Стратегии и программы благополучия	2	2	-	6	10
	Экзамен					36
	Итого:	16	34		58	144

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 лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

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.

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 других обучающихся в группе..

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.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, принять участие в делении учебной группы на мини-группы, в выборах лидера мини-группы. Участвовать в формировании и обсуждении отчета по выполнению кейса в своей мини-группе. По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

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

Образовательный портал «Электронный университет ВГУ»: <https://edu.vsu.ru>

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Кибанов А.Я..Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб.пособие./ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2	Управление персоналом : учебник / под ред. И.Б. Дураковой .— Москва : ИНФРА-М, 2019. – 568с.
3	Управление персоналом: учебник для вузов. / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб.и доп. – М.: ЮНИТИ, 2015. – 561 с. [электронный ресурс] http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118464

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Дайнека А.В. Управление человеческими ресурсами: учебник / А.В. Дайнека, В.А. Беспалько. - Дашков и Ко, 2014. – 392 с. [электронный ресурс]

	http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=135040
5.	Дуракова И.Б., Родин О.А., Талтынов С.М. Теории управления персоналом: традиционные и новые подходы к планированию, обучению персонала и формированию кадровых служб.- Воронеж: ВГУ, 2005.- 103 с.
6.	Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : [учебное пособие для студ. вузов, обуч. по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом"] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Гос. ун-т управления .— М. : КноРус, 2019 .— 357 с.
7.	Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: уроки эффективного HR-менеджмента: учебное пособие
8.	Управление персоналом в России: вектор гуманизации. Книга 7: Монография/под ред. д-ра экон.наук, проф. И.Б. Дураковой.- Москва: ИНФРА-М, 2020
9.	Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Монография/под ред. д-ра экон.наук, проф. И.Б. Дураковой.- Москва: ИНФРА-М, 2021

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет)

№ п/п	Источник
8.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
9.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
10.	www.president.kremlin.ru – официальный веб-сайт Президента РФ
11.	www.fsgs.ru – Федеральная служба государственной статистики
12.	www.regions.ru – Агентство региональных новостей «Регионы.ру»
13.	www.resume-bank.ru – Банк резюме
14.	www.businessstest.ru – Деловые тесты
15.	www.acareer.ru – Портал по профориентации с описанием профессий
16.	www.psyonline.ru/tests - Психологический тест профориентации
17.	www.topcareer.ru – Энциклопедия карьериста
18.	www.careerforum.ru – The Career Forum
19.	www.wages.com – Оплата труда и мотивация персонала
20.	www.glossary.ru – Служба тематических толковых словарей
21.	www.astd.org – Американская ассоциация специалистов по обучению и развитию персонала
22.	www.hrnext.com – Рекомендации специалистов по оптимизации кадровой работы

16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1.	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация. Учеб. пособие / М:ИНФРА-М, 2020.- 299 с.
2.	Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Монография/под ред. д-ра экон.наук, проф. И.Б. Дураковой.- Москва: ИНФРА-М, 2021.
3.	Дуракова И.Б. Управление персоналом. Выпуск 2. Лидерство. Мотивация труда.- Воронеж: Воронежский госуниверситет, 2001
4.	Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Монография. Под ред. проф. И.Б. Дураковой..– М.ИНФРА-М, 2021 – 281 с.
5.	Управление персоналом в России: перезагрузка..Монография. Под ред. проф. И.Б. Дураковой..– М.ИНФРА-М, 2023.

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

Для организации занятий требуется:

- персональный компьютер и видеопроекционное оборудование;
- программное обеспечение общего назначения пакет Microsoft Office;

– доступ к ресурсам сети Internet

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра Управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам

19. Оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

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

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Представление, факторы и индикаторы благополучия персонала в организации,	ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач (часть)	ОПК-1.1 Понимает основы экономической, организационной, социологической и психологической наук, использует их инструментарий при решении профессиональных задач	1. Устный опрос (вопросы ФОС1) 2. Разработка мини-проекта благополучия работников в организации 3. Тест «Лидерская ориентация руководителя»
2.	Виды и модели кадрового благополучия и его влияние на рабочее поведение			
3	Культура заботы и физического благополучия работников			
4.	Социальное и психологическое благополучие работников	УК-8 Способен создавать и поддерживать в повседневной жизни и в профессиональной деятельности безопасные условия жизнедеятельности для сохранения природной среды, обеспечения устойчивого развития общества, в том числе при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций и военных конфликтов	УК-8.4 Способен обеспечить безопасные и/или комфортные условия труда на рабочем месте, в том числе с помощью средств защиты; выявить и устранить проблемы, связанные с нарушениями техники безопасности на рабочем месте	4. Задание «Анализ кадровых рисков в организации» 5. Задание «Работа в группах»
5.	Аудит кадровой безопасности для формирования благополучия персонала			
6.	Карьерное и мотивационное благополучие			
7.	Стратегии программы благополучия и			

--	--	--	--	--

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

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

20.1 Текущий контроль успеваемости

Текущая аттестация проводится в формах устного опроса: докладов, тестов, выполнения заданий.

20.1.1 Вопросы к устному опросу

1. Благополучие в организации как мировой тренд управления персоналом.
2. Толкование категории «благополучие на рабочем месте».
3. Противоречие: работа или благополучие.
4. Содержание и структура благополучия.
5. Факторы, оказывающие влияние на достижение благополучия в организации.
6. Индикаторы благополучия и их взаимосвязь с особенностями занятости работников

Критерии оценки результатов устного опроса

Ответ оценивается на «отлично», если обучающийся ориентируется в содержании вопроса, излагает его содержание, отвечает на дополнительные вопросы. Ответ оценивается на «хорошо», если обучающийся излагает содержание вопроса, но затрудняется в ответах на дополнительные вопросы. Ответ оценивается на «удовлетворительно», если при ответе на вопросы обучающийся показывает поверхностные знания, затрудняется ответить на дополнительные вопросы. Ответ оценивается как «неудовлетворительный», если обучающийся не ориентируется в содержании вопроса, затрудняется ответить и на дополнительные вопросы.

20.1.2 Разработка мини-проекта «Дорожная карта сотрудника»

Обучающийся получает от преподавателя, во-первых, задание по разработке мини-проекта по одной из составляющих благополучия работников в организации; во-вторых – макет «Дорожной карты». [*Управление персоналом в России: от эго- к экосистеме. Монография/под ред. д-ра экон. наук, проф. И.Б. Дураковой. - Москва: ИНФРА-М, 2021*] Для выполнения необходимо определить функции управления персоналом (отбор, адаптация и т.д.), по которым будет составляться Карта, ознакомиться с профильной литературой, определить направления по достижению благополучия. Обосновать результат мини-проекта.

Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации

Оценка «зачтено» выставляется, если студент разработал мини-проект, показал знания в его обосновании и ответил на вопросы. Оценка «незачтено» выставляется при затруднении студента разработать Дорожную карту, отсутствии у него представлений о ее структуре и прикладном характере.

20.1.3 Тест «Лидерская ориентация руководителя»

[*Источник. Дуракова И.Б. Управление персоналом. Учебное пособие. Выпуск 2. Лидерство. Мотивация труда. – Воронеж, ВГУ, Задание 6, с.8-11*]

Тест построен на основании концепции о четырех различных взглядах лидера на организацию и поведение, связанное с диагностикой собственной способности и готовности к принятию решения. Тест поможет самостоятельно выявить, какие лидерские стили и качества конкретная личность использует в

принимаемых решениях, какие из стилей пока не развиты и не задействованы и предполагают развитие

Тест состоит из шести вопросов, каждый из которых содержит четыре ответа. Конкретную методику обработки и анализа результатов обучающиеся получают от преподавателя в аудитории.

Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации

Ответ оценивается на «отлично», если обучающийся выполнил задание полностью, то есть ответил на вопросы теста, отразил результаты на шкалах, провел анализ собственного лидерского поведения, в результате самооценки определил зоны и направления дальнейшего развития и совершенствования.

Ответ оценивается на «хорошо», если обучающийся выполнил задание, то есть ответил на вопросы теста, отразил результаты на шкалах, но в ходе самооценки затруднился определить проблемные зоны при принятии решения

Ответ оценивается на «удовлетворительно», если при ответе на вопросы и отражении результата на шкалах обучающийся затруднился провести анализ результатов.

Ответ оценивается как «неудовлетворительный», если обучающийся выполнил задание только при ответах на вопросы. Дальнейшую аналитическую работу не представил.

20.1.4 Задание «Анализ кадровых рисков в организации»

Обучающийся получает от преподавателя две таблицы – с первичной и вторичной группировками источников риска в работе с персоналом. Необходимо провести анализ информации в таблицах, выявить основные ошибки в работе службы персонала по функциям, определить и обосновать возможные пути решения проблемы.

Критерии оценки задания «Анализ кадровых рисков в организации»

Оценка «зачтено» выставляется, если студент выявил основные ошибки в результате проведения анализа кадровых рисков, обосновал их причины и возможные пути решения проблемы. Оценка «не зачтено» выставляется, если студент не выполнил задание - затруднился провести анализ, не выявил ошибки.

20.1.5 Задание «Работа в группах»

Обучающимся, разделенным на группы, предлагаются следующие деловые ситуации:

1. «Взаимные похвала и подкрепление» (цель – укрепление уверенности в себе)
2. «Принятие позитивной обратной связи» (цель - принятие позитивных откликов о себе)
3. «Негативная обратная связь» (цель – формирование позитивной обратной связи на основании принятия негативных откликов о себе)
4. «Конструктивная критика» (цель - критика в обратной связи без уязвления самолюбия критикуемого)
5. «Преодоление препятствий в негативной обратной реакции»

Конкретные задания по работе над ситуацией и анализу результатов выдаются преподавателем на занятии.

Критерии оценки задания «Работа в группах»

Ответ оценивается на «отлично», если обучающийся выполнил задание полностью, то есть ответил на вопросы теста, отразил результаты на шкалах,

провел анализ собственного лидерского поведения, в результате самооценки определил зоны и направления дальнейшего развития и совершенствования.

Ответ оценивается на «хорошо», если обучающийся выполнил задание, то есть ответил на вопросы теста, отразил результаты на шкалах, но в ходе самооценки затруднился определить проблемные зоны при принятии решения

Ответ оценивается на «удовлетворительно», если при ответе на вопросы и отражении результата на шкалах обучающийся затруднился провести анализ результатов.

Ответ оценивается как «неудовлетворительный», если обучающийся выполнил задание только при ответах на вопросы. Дальнейшую аналитическую работу не представил.

20.2 Промежуточная аттестация

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

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний, практические задания, тесты, состоящие из открытых и закрытых вопросов.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

Промежуточная аттестация Форма контроля – экзамен, тестирование
--

Список вопросов к экзамену

1.	Необходимость формирования стратегии благополучия в организации
2.	Благополучие в организации как мировой тренд управления персоналом.
3.	Толкование категории «благополучие на рабочем месте». Противоречие: работа или благополучие
4.	Содержание и структура благополучия.
5.	Факторы, оказывающие влияние на достижение благополучия в организации.
6.	Индикаторы благополучия и их взаимосвязь с особенностями занятости работников
7.	Виды и модели кадрового благополучия и его влияние на рабочее поведение
8.	Составляющие кадрового благополучия. Здоровье. Карьера. Финансы. Социальные связи. Общественные связи.
9.	Модель М.Селигман PERMA и ее использование для корпоративных программ благосостояния. Модель Bailey and French.
10.	Специфика и содержание культуры заботы.
11.	Невыходы на работу. Абсентеизм, презентеизм. Модели сочетания работы и частной жизни

12.	Социальные связи. Общественные связи. «Токсичный персонал».
13.	Моббинг на рабочем месте. Внутриорганизационное, включая межпоколенческое, взаимодействие. Стрессоры и барьеры благополучия
14.	Семинары работодателей о помощи справляться с повседневным стрессом. Индекс культуры здоровья бизнеса.
15.	«Обучение первой помощи психическому здоровью». Поощрение к ранней помощи по психическому здоровью
16.	Виды зависимостей и их причины. Факторы, влияющие на зависимости. Диагностика зависимостей и мероприятия по избавлению от них со стороны работодателя.
17.	Риски в достижении благополучия работников. Первичные источники кадровых рисков. Вторичные источники кадровых рисков. Объект аудита кадровой безопасности
18.	Первичные источники кадровых рисков. Вторичные источники кадровых рисков. Объект аудита кадровой безопасности
19.	Формы рабочей и жизненной удовлетворенности. Реализация принципов, учет факторов построения карьеры.
20.	Поддержка развития работников.
21.	Стратегии кадрового благополучия. Определение уровня благополучия. «Дорожная карта сотрудника».

Примерные тесты с открытыми и закрытыми вопросами

Вопрос 1

Невыходы на работу – серьезная проблема в управлении персоналом. Чтобы обеспечить снижение показателя ненахождения работника на рабочем месте в рабочее время, необходимо, в том числе, определить, какие невыходы относятся к презентеизму:

- 1) работник, заболевший гриппом, приходит на рабочее место и, как может, выполняет работу
- 2) работник, получивший травму при работе на дачном участке, находится на лечении дома. Имеет больничный лист
- 3) работник не вышел на работу по причине бракосочетания

Ответ: работник, заболевший гриппом, приходит на рабочее место и, как может, выполняет работу

Вопрос 2

Руководитель поручил Вам, как менеджеру по персоналу, дополнить классификацию причин абсентеизма, то есть невыходов работников на работу. В макете классификации уже были определены причины медицинского характера, организационно-административного характера. Незаполненной осталась группа – «условия труда». Напишите, какие условия труда могут повлиять на невыходы на работу.

Вопрос 3

Невыходы на работу – серьезная проблема в управлении персоналом. Чтобы обеспечить снижение показателя ненахождения работника на рабочем месте в рабочее время, необходимо, в том числе, определить, какие невыходы относятся к презентеизму:

- 4) работник, заболевший гриппом, приходит на рабочее место и, как может, выполняет работу

- 5) работник, получивший травму при работе на дачном участке, находится на лечении дома. Имеет больничный лист
- 6) работник не вышел на работу по причине бракосочетания

Вопрос 4

При какой штатной численности персонала в организации можно возложить обязанности инженера по охране труда на одного из руководителей?

- А) При численности до 50 человек;
- Б) При численности от 50 человек;
- В) При численности от 100 человек;
- Г) При численности до 100 человек.

Вопрос 5

Насколько верно следующее утверждение: «Участие работника в мероприятиях со стороны работодателя по избавлению от зависимостей обязательно».

- а. не верно;
- б. верно;
- в. верно при определенных обстоятельствах, оговоренных в законодательстве

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Ответ оценивается на «отлично», если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, показал взаимосвязь их теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы, смог дополнить ответ примерами, показал умение работать с основной и дополнительной профильной литературой, формулировать выводы, подтверждающие овладение теорией и практикой формирования кадрового благополучия	Повышенный уровень	отлично
Ответ оценивается на «хорошо», если при достаточно полном освещении основных вопросов экзаменационного задания обучающийся затруднился дать точные ответы на дополнительные, не проявил активности во время обучения.	Базовый уровень	Хорошо
Ответ оценивается на «удовлетворительно», если содержание основных вопросов излагается обучающимся поверхностно, в точных формулировках на дополнительные вопросы он затрудняется.	Пороговый уровень	Удовлетворительно
Ответ оценивается на «неудовлетворительно» при не владении обучающимся материалом экзаменационной дисциплины, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов формирования в организациях кадрового благополучия	–	Неудовлетворительно

Тестовые задания (раздел «Примерные тесты с закрытыми и открытыми вопросами») рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний по результатам освоения данной дисциплины