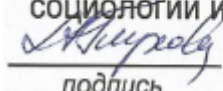


МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ВГУ»)

УТВЕРЖДАЮ  
Заведующий кафедрой  
социологии и политологии  
  
Глухова А.В.  
подпись

23.06.2022

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.О.26 Социология кадровых процессов**

- 1. Код и наименование направления подготовки:** 39.03.01 Социология
- 2. Профиль подготовки:** Организация и проведение социологических исследований
- 3. Квалификация выпускника:** бакалавр
- 4. Форма обучения:** очная
- 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** кафедра социологии и политологии исторического факультета
- 6. Составители программы:** Довейко Александр Борисович, кандидат социологических наук, доцент.
- 7. Рекомендована:** НМС исторического факультета, протокол
- 8. Учебный год:** 2024 -2025 **Семестр(ы):** 6

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель данного курса – получение студентами теоретических и практических знаний о системе функций управления человеческими ресурсами современной организации, основных технологиях, методах и организационных особенностях работы службы управления персоналом – функционального подразделения, ответственного за реализацию этих функций.

Задачи курса:

- сформировать принципы, критерии и методы анализа кадровых процессов;
- познакомить со спецификой социолого-диагностических средств, используемых в практике управления человеческими ресурсами;
- дать представление о структуре и функциях указанных средств;
- познакомить с типами существующих социолого-диагностических средств и логикой их создания;
- дать представление о различиях в теоретико-методологических основаниях, положенных в основу создания социолого-диагностических средств разного типа;
- познакомить с возможностями применения разных типов социолого-диагностических средств для решения практических управленческих задач.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Социология кадровых процессов» относится к обязательной части профессионального блока Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 39.03.01 Социология.

**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	Коды	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ОПК-4	Способен выявлять социально значимые проблемы и определять пути их решения на основе теоретических знаний и результатов социологических исследований.	ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3 ОПК-4.4 ОПК-4.5	ОПК-4.1. На основе теоретических знаний общественного развития, практических результатов социологических исследований определяет социально значимые проблемы общества. ОПК-4.2. Использует теоретические и практические знания для разработки моделей и методов описания и объяснения социальных явлений и процессов.	<b>Знать:</b> основы государственной кадровой политики; основные законодательные акты, ограничивающие аспекты кадровой политики; социальные аспекты кадровой политики; типы кадровой политики; принципы разработки кадровой политики; критерии эффективности и результативности кадровой политики организации; содержание понятия «маркетинг персонала»; сущность, цели и задачи кадрового планирования. <b>Уметь:</b> соотносить общие принципы управления

			<p>ОПК-4.3. Участвует в совершенствовании и разработке методов сбора и анализа данных социологических исследований.</p> <p>ОПК-4.4. Проводит социологическую экспертизу стратегий, мероприятий, качества исследований.</p> <p>ОПК-4.5. Консультирует по вопросам применения результатов социологических исследований, создания и реализации социальных технологий.</p>	<p>персоналом и положения кадровой политики; - различать трудовой потенциал общества и трудовой потенциал работника; различать специфику определения и планирование потребности в трудовых ресурсах и определения и планирование потребности в персонале.</p> <p>Владеть: формулирований положений кадровой политики на разных уровня управления организацией; формулирования функций системы управления персоналом на основе положений кадровой политики; современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных.</p>
--	--	--	--	--

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/час. — 2 ЗЕТ/ 72 часа.**

**Форма промежуточной аттестации: зачет**

**13. Трудоемкость по видам учебной работы.**

Вид учебной работы		Трудоемкость			
		Всего	По семестрам		
			6 семестр	№ семестра	...
Аудиторные занятия		32	32		
в том числе:	лекции	16	16		
	практические	16	16		
	лабораторные				
Самостоятельная работа		40	40		
в том числе: курсовая работа (проект)					
Форма промежуточной аттестации <i>зачет</i>					
Итого:		72	72		

**13.1. Содержание дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Методология и методика исследования кадровых процессов.	<p>1. Принципы, критерии и методы анализа кадровых процессов.</p> <p>2. Определение степени эффективности системы управления персоналом данной организации.</p> <p>3. Определение прогрессивности (или регрессивности) развития системы управления персоналом организации, а также того или иного кадрового процесса.</p>
1.2	Средства социологической диагностики, созданные для обеспечения целевой	1. Социологический анализ работы и должностных инструкций. Анализ ролей

	функции организации.	
1.3	Особенности оценки персонала в различных кадровых ситуациях.	1. Оценка на вакантную должность, отбор и расстановка персонала. 2. Текущая периодическая оценка и аттестация персонала. Условия и субъекты оценки. 3. Технологии деловых игр для отбора резерва персонала организации.
1.4	Средства социальной диагностики коллектива (целевой группы).	1. Методика формирования первичного производственного коллектива. Командообразование.
1.5.	Диагностические методики, направленные на обеспечение вспомогательных социальных функций организации.	1. Диагностика конфликта и снятия социальных напряжений. 2. Методики диагностики динамики кадров и стабилизации коллектива. Временные трудовые коллективы..

Практические занятия		
2.1	Методология и методика исследования кадровых процессов.	1. Выявление "узких мест", а также элементов существующей системы управления персоналом, которые способствуют ее дальнейшему прогрессу.
2.2	Средства социологической диагностики, созданные для обеспечения целевой функции организации.	1. Социологический анализ работы и должностных инструкций. Анализ ролей. 2. Методы оценки сложности труда.
2.3	Особенности оценки персонала в различных кадровых ситуациях.	1. Игровые приемы для разработки программ и методов обучения..
2.4	Средства социальной диагностики коллектива (целевой группы).	1. Методика изменения состава коллектива. Использование методов референтометрии, социометрии, экспертных оценок
2.5	Диагностические методики, направленные на обеспечение вспомогательных социальных функций организации.	1..Методики диагностики социально-психологической адаптации

### 13.2. Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Семинары / пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Методология и методика исследования кадровых процессов.	2	2	8	12
2	Средства социологической диагностики, созданные для обеспечения целевой функции организации.	4	4	8	16
3	Особенности оценки персонала в различных кадровых ситуациях.	4	4	8	16
4	Средства социальной диагностики коллектива (целевой группы).	4	4	8	16
5	Диагностические методики, направленные на обеспечение вспомогательных социальных функций организации.	2	2	8	12

	Итого:	16	16	40	72
--	--------	----	----	----	----

#### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий. Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на занятиях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий. При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную научно-практическую и учебную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Самостоятельная работа студентов является важной составляющей в подготовке будущего бакалавра. Самостоятельная работа должна быть системной и проходить в тесном контакте с преподавателем. Она предполагает максимальную заинтересованность студентов в усвоении дисциплины, их творческую инициативу, умение планировать личное время.

Систематизированные основы научных знаний по изучаемой дисциплине закладываются на лекционных занятиях, посещение которых обязательно для обучающихся. В ходе лекции они внимательно следят за ходом изложения материала лектора, аккуратно ведут конспект. Конспектирование лекции – одна из форм активной самостоятельной работы, требующая навыков и умений кратко, системно, последовательно и логично формулировать положения тем. Культура записи лекции – важнейший фактор успешного и творческого овладения материалом по узловым вопросам изучаемой дисциплины. Неясные моменты выясняются в конце занятия в отведенное на вопросы время. Рекомендуется в кратчайшие сроки после ее прослушивания проработать материал, а конспект дополнить и откорректировать. Последующая работа над текстом лекции воспроизводит в памяти ее содержание, позволяет дополнить запись, выделить главное, творчески закрепить материал в памяти. Помимо текстов лекции студенты должны обращаться к учебникам, учебным пособиям, интернет-словарям.

Самостоятельная работа студентов по учебной дисциплине «Социология кадровых процессов» подразделяется на самостоятельную работу в течение семестра.

Самостоятельная работа студентов в течение семестра предполагает изучение рекомендуемой преподавателем литературы по вопросам практических занятий (приведены выше), самостоятельное освоение понятийного аппарата, подготовку к текущим в различных формах аттестациям.

При подготовке к семинарским занятиям целесообразно использовать информационные ресурсы, размещенные в ЭУМК «Социология кадровых процессов» <https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11776>.

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

##### а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Фененко, Ю. В. Социология управления : учебник / Ю. В. Фененко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Юнити-Дана, 2017. – 214 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=691893">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=691893</a> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-02151-5. – Текст : электронный.
2	Бурганова, Л. А. Социология управления : учебник / Л. А. Бурганова ; Казанский национальный исследовательский технологический университет. – 2-е изд., перераб. и доп. – Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет (КНИТУ), 2016. – 160 с. : табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=500570">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=500570</a> (дата обращения: 20.05.2022). – ISBN 978-5-7882-2053-6. – Текст : электронный.

##### б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
3	Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва :

	Юнити-Дана, 2017. – 392 с: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=685099">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=685099</a> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр.: с. 324-325. – ISBN 978-5-238-01445-6. – Текст : электронный.
4	Анцупов, А. Я. Стратегическое управление / А. Я. Анцупов ; Институт Стратегии Развития. – Издание 3-е., испр. и перераб. – Москва : Техносфера, 2015. – 344 с. : ил., табл., схем. – (Библиотека Института стратегий развития). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=444848">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=444848</a> (дата обращения: 20.08.2019)
5	Борисова, А. А. Механизм формирования трудовых отношений на предприятии : учебное пособие : [16+] / А. А. Борисова. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2010. – 206 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228759">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228759</a> (дата обращения: 20.08.2021)
6	Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684384">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684384</a> (дата обращения: 20.05.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04539-4. – Текст : электронный.
7	Управление персоналом организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры : [16+] / Е. Н. Валишин, И. А. Иванова, Е. В. Камнева [и др.] ; под ред. М. В. Полевой, В. М. Масловой, Е. В. Камневой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2021. – 330 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=690654">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=690654</a> (дата обращения: 20.04.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-199-4. – Текст : электронный.
8	Халиулина, В. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие / В. В. Халиулина ; Кемеровский государственный университет. – Кемерово : Кемеровский государственный университет, 2013. – 180 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278891">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=278891</a> (дата обращения: 20.08.2019)
9	Богомолова, Т. П. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (курс лекций, проблемно-тематический курс, тесты и практико-ориентированные задания) : [16+] / Т. П. Богомолова, Э. А. Понуждаев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 419 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570245">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=570245</a> (дата обращения: 20.08.2019)
10	Виноградов, А. П. Система оценки персонала в организации : практическое пособие / А. П. Виноградов. – Москва : Лаборатория книги, 2011. – 126 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=142245">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=142245</a> (дата обращения: 20.08.2019)
11	Капранова, М. В. Основы психологической диагностики и оценки персонала : учебное пособие : [16+] / М. В. Капранова, М. В. Бучацкая ; Технологический университет. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 161 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572173">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=572173</a> (дата обращения: 20.08.2019)
12	Курсова, О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие : [16+] / О. А. Курсова ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2017. – 412 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=573604">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=573604</a> (дата обращения: 20.08.2019)
13	Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М. В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 279 с. : табл. – (Бакалавр. Базовый курс). – Режим доступа: по подписке. –

	URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494932">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=494932</a> (дата обращения: 20.08.2019)
--	---

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

№ п/п	Источник
19	Электронный каталог Научной библиотеки ВГУ. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a> (дата обращения: 01.06.2019).
20	Национальный цифровой ресурс "РУКОНТ". – URL: <a href="http://rucont.ru">http://rucont.ru</a> (дата обращения: 01.06.2019)
21	Электронно-библиотечная система "Лань". – URL: <a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a> (дата обращения: 01.06.2021)
22	Петров Д.С. Социология кадровых процессов. ЭУМК/ Д.С.Петров – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11776">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11776</a> (дата обращения: 01.06.2020)
23	Журнал «Социологические исследования» (социс).- <a href="http://www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm">http://www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm</a> (дата обращения 16.01.2020)

#### 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы:

№ п/п	Источник
1	Петров Д.С. Социология кадровых процессов. ЭУМК/ Д.С.Петров – URL: <a href="https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11776">https://edu.vsu.ru/course/view.php?id=11776</a> (дата обращения: 01.06.2022)

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

Основой использования образовательных технологий по дисциплине выступает системно-деятельностный подход, обеспечивающий наибольшую эффективность обучения и его практико-ориентированную составляющую. В организационном отношении образовательный процесс включает фронтальную, групповую и индивидуальную работу студентов. В рамках лекционных и практических занятий используются вербальные, наглядные технологии, проблемное и проектное обучение. При чтении курса «Социология кадровых процессов» используются тематические лекции в соответствии с проблематикой дисциплины; используется диалоговая форма ведения лекций с постановкой и решением проблемных задач, обсуждением дискуссионных моментов и т.д. практические занятия включают самостоятельную проработку теоретического материала и изучение методики решения практических задач.

#### 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебная аудитория: специализированная мебель, ноутбук, проектор, Linux — Ubuntu, LibreOffice, Xnconvert, Google Chrom, Google drive. Используется программное обеспечение WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR, а также Office Home and Student 2019 All Lng PKL Onln CEE Only DwnLd C2R NR, а также почтовый клиент Яндекс.

#### 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 достижения компетенции	Оценочные средства
1.	Технологии деловых игр для отбора резерва персонала организации.	ОПК-4	ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3 ОПК-4.4 ОПК-4.5.	Практическое задание, тестирование

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция(и)	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
2.	Средства социальной диагностики коллектива (целевой группы).	ОПК-4	ОПК-4.1 ОПК-4.2 ОПК-4.3 ОПК-4.4 ОПК-4.5	Практическое задание, тестирование
Промежуточная аттестация Форма контроля – зачет				Перечень вопросов

## 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.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме практических заданий и тестирования. Критерии оценивания приведены ниже. Контроль успеваемости по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

### 20.1 Текущий контроль успеваемости.

#### 20.1.1 Тестовые задания:

##### Перечень заданий для проверки сформированности компетенции:

##### 1) закрытые задания (тестовые, средний уровень сложности):

1. Кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня исполнения трудовой деятельности, а также качеств и потенциала личности предъявляемым требованиям – это....

A. Аттестация

B. Повышение квалификации

C. Повышение в должности

D. Обучение персонала

2. Кадровая программа, направленная на оценку как количественной, так и качественной потребности в персонале, отвечающая на вопросы: сколько, когда и какого персонала потребуется организации – это

A. Планирование потребности в персонале

B. Организация деятельности персонала

C. Затраты на персонал

D. Миссия организации

3. Специализированные мероприятия, направленные на анализ соответствия кандидатов (их знаний, умений, профессионально важных качеств) требованиям должности и условиям работы – это

A. Аудит персонала

B. Оценка кандидатов при приеме на работу

C. Социологический опрос персонала

D. Аттестация

4. Как зависит кадровая политика организации от стратегии развития организации?

A. Это два совпадающих, но несвязанных между собой явления.



**В. Кадровая политика должна соответствовать стратегии развития организации.**

С. Стратегия организации должна соответствовать кадровой политике.

Д. Кадровая политика – самостоятельное явление, которое не связано со стратегией развития организации

5. При какой кадровой технологии целесообразно оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри предприятия) и внешнего (прием новых сотрудников) привлечения персонала?

**А. Привлечение, отбор и оценки кадров**

В. Обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала

С. Расширение социальных гарантий и льгот

д. Увольнение персонала

6. Принцип законности государственной кадровой политики предполагает:

**а) знание управленческими кадрами норм административного, трудового, гражданского, уголовного и других отраслей права и их правильное применение**

б) рациональное соотношение выборности и назначения лиц на государственные и другие должности

в) уважение к личности человека

7. Метод рангового порядка – это метод оценки кадров:

а) предполагающий участие работников в проблемных ситуациях, близких к реальным и дающих возможность каждому участнику проявить свои способности

**б) суть которого состоит в том, что руководитель, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего**

в) на основе специально разработанных вопросов анкет

8. Как называется метод оценки кадров, суть которого состоит в том, что руководитель (или комиссия), исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемых работников по порядку — от самого лучшего до самого худшего:

а) матричный

**б) рангового порядка**

в) групповой беседы или дискуссии

9. Как называются критерии оценки персонала, которые образуются на основе других присущих человеку качеств, таких как профессиональный авторитет, культура мышления, речи:

а) деловые

б) профессиональные

**в) интегральные**

10. Доходы от использования кадрового потенциала должны быть:

**А. Больше (или равно) суммы затрат на воспитание, образование и пенсионное обеспечение**

Б. Меньше суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.

В. Не зависят от суммы затрат на воспитание и образование и пенсионное обеспечение.

Г. Меньше суммы затрат на воспитание.

2) открытые задания (ситуационные задачи, средний уровень сложности):

11. Чем отличаются понятия государственной кадровой политики в широком и узком смысле?

**В широком смысле – это деятельность государства по отношению ко всему кадровому потенциалу страны.**

**В узком смысле – это деятельность государства по отношению к кадровому потенциалу определенной сферы профессиональной деятельности.**

12. Что понимается под профессиональными и корпоративными компетенциями?

**Профессиональные компетенции – совокупность специальных знаний и навыков, необходимых работникам для выполнения специфических профессиональных функций в конкретной сфере деятельности.**

**Корпоративные компетенции – это ожидания компании в отношении деловых и управленческих качеств работников, необходимых для обеспечения ее устойчивого развития в рамках разработанной стратегии.**

13. Раскройте понятие «профессиональный стандарт».

Это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Профессиональный стандарт содержит требования к тому, что работник должен знать и уметь в определенной области.

14. Раскройте понятие «кадровый потенциал»

Включает в себя имеющиеся у работников профессиональные знания, умения и навыки, уровень развития которых обуславливает профессиональную компетентность кадров, а также познавательные способности, наличие которых служат основой непрерывного развития трудового потенциала, как отдельных работников, так и всей организации.

15. Раскройте понятие «организационный капитал».

Это все технологии, процедуры, системы управления, техническое и программное обеспечение, патенты, организационные формы и структуры компании.

16. Что понимается под квалификационным потенциалом сотрудника?

Это совокупность знаний, все трудовые навыки и умения человека, а также его способность к определенному виду профессиональной деятельности (труду).

Критерии оценки тестов

«Отлично» - обучающийся набрал свыше 90% от максимально возможного количества баллов.

«Хорошо» - обучающийся набрал от 70% до 90% от максимально возможного количества баллов.

«Удовлетворительно» - обучающийся набрал от 51% до 69% от максимально возможного количества баллов.

«Неудовлетворительно» - обучающийся набрал менее 50% от максимально возможного количества баллов.

**20.1.2. Групповой проект: Технологии деловых игр для отбора резерва персонала организации.**

Технология проведения:

Групповой проект: Примерные темы проектов: «Аквариум» Ситуация «Характеристика концепции управления персоналом» Описание ситуации и постановка задачи

Персонал организации, специализирующейся на производстве и ремонте оборудования для швейной промышленности, насчитывает 350 человек. На рынке предприятие действует около десяти лет. Возраст сотрудников — 30—45 лет. Сотрудники — в основном мужчины.

Вопросами управления персоналом занимается отдел кадров, состоящий из начальника и менеджера по персоналу. Отдел кадров выполняет преимущественно функции найма и увольнения. Его сотрудники проводят первичные собеседования с претендентами на вакантные рабочие места, подготавливают решения о приеме на работу и увольнении работников организации. Большую часть рабочего времени сотрудники отдела заняты оформлением документов, связанных с подобными задачами, а также ведением личных дел работников, учетом и кадровой отчетностью, составлением справок.

Решения, касающиеся назначения руководящего состава и специалистов и определения уровня оплаты труда, принимаются директором, подчас без учета мнения руководителей подразделений и наиболее квалифицированных специалистов. В организации отсутствует планирование работы с персоналом. Высокий уровень текучести. Нередки конфликты, в том числе межличностные, внутригрупповые и между подразделениями. Вместе с тем организация не испытывает дефицита кадров, возможно, благодаря достаточно высокой заработной плате и привлекательному социальному пакету. Практикуется наем персонала на временную работу под выполнение конкретных проектов. Работники, желающие повысить квалификацию, делают это за свой счет. Рабочий день практически не нормирован.

Следует дать характеристику концепции управления персоналом, реализуемой данной организацией, исходя из того, что концепция управления персоналом состоит из основных элементов, представленных в таблице.

Методические указания

В процессе выполнения задания необходимо:

- 1) проанализировать ситуацию;

- 2) попытаться на основе анализа и путем логических умозаключений дополнить приведенные черты управления персоналом в данной организации другими возможными признаками, вытекающими из приведенных;
- 3) дать подробную характеристику концепции управления персоналом согласно перечню основных элементов концепции управления персоналом;
- 4) дать общую характеристику концепции управления персоналом заданной организации

Основные элементы концепции управления персоналом	Характеристика элементов концепции
1. Представление о роли персонала в достижении целей организации.	
2. Представление о том, какими свойствами должен обладать персонал.	
3. Представление об идеальном рядовом работнике (исполнителе), о том, какие качества должен проявлять работник прежде всего.	
4. Представление об идеальном руководителе.	
5. Представление о характере отношений между руководителем и подчиненным.	
6. Представление о характере отношений между сотрудниками структурных подразделений.	
7. Представление о характере связи между работником и организацией, т.е. чем должна являться организация для ее сотрудников.	
8. Представление о целях управления персоналом.	
9. Представления о средствах достижения целей.	
10. Представления о системе управления персоналом – о составных элементах системы, их функциях и связи между ними.	
11. Роль и статус службы управления персоналом в организации.	
Общий вывод	

.Общий вывод

Выступление должно содержать:

1. Анализ ситуации.
2. Формулировка проблемы (проблем).
3. .Определение вариантов решения проблем.
4. 4.Выбор оптимального варианта.

5.Технология решения.

Критерии оценивания:

Критерии оценивания:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который обнаруживает систематические и глубокие знания учебного материала, владеет базовыми понятиями, свободно излагает проблему; проявляет творческие способности в дискуссии. Способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который обнаруживает полное знание учебного материала, ориентируется в базовых понятиях, успешно излагает проблему. Освоил основные закономерности курса в их значении для приобретаемой профессии. В целом способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который обнаруживает знание основного учебного материала, справляется с ответом на вопросы, но допускает погрешности в ответах. Испытывает затруднения в соотношении теоретических знаний с практикой будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, не владеет базовыми категориями курса, не знает ответа на вопрос темы.

### **Тесты:**

1. Для сбора данных, необходимых для анализа работы, используется:

- а - индивидуальное собеседование с каждым работником;
- б - групповое собеседование с группой работников, выполняющих одни и те же обязанности;
- в - опрос руководящих работников, которые хорошо осведомлены об анализируемой работе;
- г - групповой опрос руководящих работников.

2. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:

- а - психологические тесты;
- б - проверка знаний;
- в - проверка профессиональных навыков;
- г - графические тесты.

3. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод:

- а - анализ анкетных данных;
- б - профессиональное испытание;
- в - экспертиза почерка

### **Описание технологии проведения**

Студенты отвечают на перечень вопросов в письменной форме на практическом занятии.

### **Критерии оценивания:**

Оценки «отлично» заслуживает студент, который выполняет более 80% тестовых заданий.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который выполняет более 60% тестовых заданий

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который выполняет более 40% тестовых заданий

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который выполняет менее 40% тестовых заданий

### **Практическое задание: Средства социальной диагностики коллектива (целевой группы).**

#### **Технология проведения:**

Методика применения социометрии для диагностики социально-психологического климата коллектива (целевой группы)

Выбор социометрических критериев. Проведение социометрического опроса в группе. Анализ социометрических данных, их агрегирование, расчет социометрических индексов, выделение социометрических подструктур

#### **Критерии оценивания:**

Оценки «отлично» заслуживает студент, который обнаруживает систематические и глубокие знания учебного материала, владеет базовыми понятиями, свободно излагает проблему; проявляет творческие способности в дискуссии. Способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который обнаруживает полное знание учебного материала, ориентируется в базовых понятиях, успешно излагает проблему. Освоил основные закономерности курса в их значении для приобретаемой профессии. В целом способен преломлять теоретические знания к практике будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который обнаруживает знание основного учебного материала, справляется с ответом на вопросы, но допускает погрешности в ответах.

Испытывает затруднения в соотнесении теоретических знаний с практикой будущей профессиональной деятельности социолога.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который обнаруживает пробелы в знаниях основного учебного материала, не владеет базовыми категориями курса, не знает ответа на вопрос темы.

#### **Тесты:**

1. Для того чтобы оценить преобладающие тенденции в области кадровых процессов, рекомендуется проанализировать следующие индикаторы процессов профессионализации:

- а - преобладание специализации или универсализации;
- б - баланс между технологичностью и креативностью, т.е. использованием описанных и формализованных способов решения задач;
- в - способы взаимодействия различных исполнителей в ходе трудового процесса, которые могут происходить либо на основаниях кооперации, либо на основаниях конкуренции.

2. Мониторинг персонала - это:

- а) обеспечение организации квалифицированными служащими;
- б) изучение, анализ, планирование персонала;
- в) содержание информационной базы по персоналу;
- г) постоянное специализированное наблюдение за состоянием персонала.

3. Сущность управления человеческими ресурсами заключается в том, что:

- а) наблюдается перенос технократического подхода на практике организации производственных и трудовых процессов.
- б) люди рассматриваются как достояние компании в конкурентной борьбе.
- в) наблюдается повышение предпринимательской активности персонала.
- г) Все ответы не являются верными.

Описание технологии проведения

Студенты отвечают на перечень вопросов в письменной форме на практическом занятии.

Критерии оценивания:

Оценки «отлично» заслуживает студент, который выполняет более 80% тестовых заданий.

Оценки «хорошо» заслуживает студент, который выполняет более 60% тестовых заданий

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, который выполняет более 40% тестовых заданий

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который выполняет менее 40% тестовых заданий

#### **Требования к выполнению заданий.**

Задание считается выполненным в том случае, если студент на основе учебных материалов, справочной литературы, материалов научных журнальных статей и монографий, подготовил и представил сообщение, провел экспертизу, заполнил тест или написал контрольную работу.

Задание считается невыполненным в том случае, если студент не выполнил задания.

## **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.

При оценивании используются качественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены ниже. Форма проведения зачета: устный ответ на вопросы. Требования к ответам на вопросы зачета и критерии оценивания: полное раскрытие вопросов; демонстрация навыков критического мышления; отсутствие фактических ошибок при изложении ответов на вопросы зачета; демонстрация знаний материала непосредственно изложенного на лекциях и представленного в оригинальных источниках, разбираемых на практических занятиях по курсу; умение последовательно, связано излагать свои мысли.

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется с помощью следующих оценочных средств:

1) собеседование по вопросам

Вопросы к промежуточной аттестации.

1. Кадровые процессы, их разновидности.
  2. Социальные функции организации и их иерархия. Социальные технологии для обеспечения этих функций.
  3. Принципы, критерии и методы анализа кадровых процессов.
  4. Определение эффективности системы управления персоналом организации.
  5. Содержание труда. Кадровая специфика рабочего места. Анализ рабочих мест.
  6. Структура должностной инструкции. Спецификация должности.
  7. Режим труда. Создание условий труда: основные элементы. Факторы безопасности труда в организации.
  8. Принципы проведения кадровой психодиагностики.
  9. Технология оценки персонала «Assessment Centre».
  10. Современные отечественные и зарубежные технологии оценки и развития управленческого персонала.
  11. Методы оценки кандидатов в резерв на продвижение.
  12. Этапы оценки персонала. Использование информации, полученной в результате оценки.
- Аттестация.
13. Профессиональное тестирование или квалификационные экзамены.
  14. Активные групповые методы и оценка персонала. Организационно-деятельностные игры, деловые и ролевые игры, тренинги.
  15. Оценка персонала – как один из способов развития стимулирования и управления мотивацией персонала.
  16. Методы оценки при замещении вакантной должности: интервью кандидата при приеме на работу.
  17. Методы оценки при замещении вакантной должности: психологическое и профессиональное тестирование.
  18. Особенности оценки персонала в различных кадровых ситуациях.
  19. Групповая оценка личности.
  20. Процедура «360 градусов».
  21. Методы оценки компетентности. Виды компетентности (по специальности, управленческая, психологическая).
  22. Психологическое тестирование. Классификация тестов.
  23. Методика формирования первичного производственного коллектива В.В.Щербины.
  24. Методика изменения состава коллектива Ю.Л. Неймера.
  25. Диагностика конфликта и снятия социальных напряжений.
  26. Методики диагностики динамики кадров и стабилизации коллектива В.И.Герчикова.
  27. Методики диагностики социально-психологической адаптации А.К. Зайцева.
  28. Технологии деловых игр для аттестации персонала организации.
  29. Деловые игры как технологии при отборе резерва руководителей.
  30. Тренинг и его конструирование.

Описание технологии проведения.

Форма проведения зачета: устный зачет проходит в формате ответов на вопросы зачета. Студент отвечает на вопрос, дает определения понятий и терминов (если таковые необходимо привести при ответе), приводит практические примеры.

Требования к выполнению заданий, шкалы и критерии оценивания:

Для оценивания результатов обучения на зачете используются следующие показатели: владение понятийным аппаратом данной области науки (теоретическими основами дисциплины), способность иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач.

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения.

- оценка «зачтено» выставляется, если студент дает полный ответ на вопрос, раскрывает его содержание, делает вывод;
- оценка «не зачтено» выставляется, если студент не дает ответа на вопрос, не раскрывает его содержание.

**Тестовые задания раздела 20.1.1 рекомендуются к использованию при проведении диагностических работ с целью оценки остаточных знаний и сформированности компетенций по результатам освоения данной дисциплины.**