



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

«СОГЛАСОВАНО»
Руководитель ОП

(подпись)

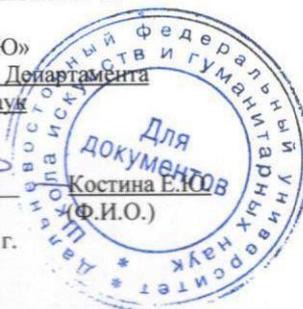
Костина Е.Ю.
(Ф.И.О. рук. ОП)

01 июля 2019 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
и.о. директора Департамента
социальных наук

(подпись)

01 июля 2019 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Социология управления персоналом

Направление подготовки 39.04.01 Социология

магистерская программа «Социология управления»

Форма подготовки очная

курс 2 семестр 3

лекции 36 час.

практические занятия 36 час.

лабораторные работы _____ час.

в том числе с использованием МАО лек. 12 /пр. 12 /лаб. _____ час.

всего часов аудиторной нагрузки 72 час.

в том числе с использованием МАО 24 час.

самостоятельная работа 108 час.

в том числе на подготовку к экзамену 54 час.

контрольные работы (количество)

курсовая работа / курсовой проект 3 семестр

зачет _____ семестр

экзамен 3 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 05.02.2018 № 79

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента социальных наук, протокол № 13 от 01 июля 2019 г.

и.о. директора департамента социальных наук – доцент Костина Е.Ю.

Составитель (ли): к.соц.наук Лобода О.В.

АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Социология управления персоналом» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений (Б1.В.03), общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов. Учебным планом предусмотрены лекционные занятия (36 часов, в т.ч. 12 часов с использованием МАО), практические занятия (36 часов, 12 часов с использованием МАО), самостоятельная работа студента (108 час.), в т.ч. курсовая работа. Дисциплина реализуется на 2 курсе в 3 семестре и заканчивается экзаменом.

Дисциплина «Социология управления персоналом» логически и содержательно связана с такими курсами, как «Социологические методы в практике управления», «Современные социологические концепции организации», «Социологическое исследование систем управления», «Социальное управление в эпоху постмодерна».

Содержание дисциплины охватывает следующий круг вопросов: предмет, объект, функции, проблемы социологии управления персоналом. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современном обществе. Теория и история управления персоналом. Закономерности, принципы и методы управления персоналом. Понятие системы управления персоналом. Место личности в концепции управления персоналом, самоменеджмент. Социальные основы кадровой политики организации. Организация и деятельность современных подразделений по управлению персоналом. Технологии управления персоналом, информационно-коммуникативные технологии управления персоналом. Роль современного социологического знания в формировании процесса управления персоналом.

Цель изучения дисциплины – формирование у студентов систематизированного теоретического знания в области социологии

управлении персоналом и практических навыков по его использованию в будущей профессиональной деятельности социолога.

В процессе изучения данной дисциплины ставятся и решаются следующие задачи:

1. Формирование у студентов понимания взаимосвязи социологии управления и теории и практики управления персоналом.

2. Формирование у обучающихся представления о социологических концепциях содержания, принципов, закономерностей, форм и методов управления персоналом.

3. Ознакомление студентов с концепцией, политикой и стратегией управления персоналом.

4. Систематизация знаний студентов о теоретических, технологических и практических основах управления персоналом.

5. Ознакомление студентов с технологией управления персоналом, закрепление их знаний о социальной значимости каждой конкретной технологии.

В результате изучения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие общекультурные и профессиональные компетенции:

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает	Особенности командообразования, специфику командной стратегии в различных подсистемах общества
	Умеет	Вырабатывать командную стратегию для руководства персоналом организаций
	Владеет	Навыками руководства командой, достаточными для достижения целей организации
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на	Знает	Понятие деятельности, самоменеджмента и самооценки; способы совершенствования деятельности профессионального социолога
	Умеет	определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, в том числе в области управления персоналом
	Владеет	способами определения приоритетов и навыками совершенствования собственной деятельности, в

основе самооценки		том числе управленческой
ОПК-1 Способен обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач	Знает	Суть современных информационно-коммуникационных технологий, специфику их использования в социологии управления персоналом
	Умеет	обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии в процессе управления персоналом
	Владеет	Навыками отбора и применения современные информационно-коммуникационных технологий для решения профессиональных задач социолога
ОПК-3 Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально-значимые проблемы и выработать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий	Знает	основные научные теории, концепции и актуальные подходы в области социологии управления персоналом; суть явлений, процессов, социальных проблем; технологию социального прогнозирования
	Умеет	Описывать и прогнозировать социальные явления и процессы путем обобщения положений теорий, концепций и актуальных подходов социологии управления персоналом; выработать пути решения социальных проблем
	Владеет	навыками работы с профессиональной информацией, на основе анализа и синтеза научных концепций социологии управления персоналом: навыками разработки социальных прогнозов, рекомендаций по решению социально значимых проблем

Для формирования вышеуказанных компетенций в рамках дисциплины «Социология управления персоналом» применяются следующие методы активного/ интерактивного обучения: групповые дискуссии, круглые столы.

I. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Лекционные занятия (36час., в т. ч. с применением МАО 12 час.)

Раздел 1. Теоретические основания социологии управления персоналом (12часов).

Тема 1. Предмет, объект, функции, проблемы социологии управления персоналом (4часа).

Понятие предмета и объекта научной дисциплины. Теоретические особенности социологии управления персоналом. Предмет, объект, функции социологии управления персоналом. Методы изучения современного управления персоналом.

Тема 2. Основные понятия социологии управления персоналом (4 часа).

Рассмотрение понятий «персонал», «человеческие ресурсы», «управление персоналом»; взаимосвязи понятий. Роль современного социологического знания в формировании процесса управления персоналом. Фундаментальные и прикладные социологические исследования в управлении персоналом.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): дискуссия.

Тема 3. Проблемное поле социологии управления персоналом (4 часа).

Выявление теоретических проблем социологии управления персоналом и основ практики управления персоналом в организациях современного российского общества. Изучение проблем социологии управления персоналом в XXI веке. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современном обществе.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): круглый стол.

Раздел II. Теория и история управления персоналом (12 часов).

Тема 4. Теория управления персоналом (4 часа).

Современные научные теории, концепции, подходы в управлении персоналом. Классические и инновационные теории управления персоналом. Взаимосвязь теории и практики управления персоналом.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): круглый стол.

Тема 5. Понятие системы управления персоналом (4 часа).

Теория систем. Социальные системы. Системный подход в управлении персоналом. Элементы системы управления персоналом и их взаимосвязь.

Тема 6. Закономерности, принципы и методы управления персоналом (2 часа).

Понятия закономерностей, принципов и методов. Закономерности, принципы и методы управления персоналом. Социологические исследования принципов и методов управления персоналом в российском обществе.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): дискуссия.

Тема 7. История управления персоналом (2 часа).

Исторический аспект управления персоналом. Периодизация управления персоналом. Особенности исторических этапов управления персоналом в России и за рубежом. Современный этап управления человеческими ресурсами.

Раздел III. Организация и деятельность современных подразделений по управлению персоналом (12 часов).

Тема 8. Социальные основы кадровой политики организации (2 часа).

Понятие кадровой политики. Кадры и персонал. Содержание кадровой политики и кадровой стратегии организаций. Специфика кадровой политики и стратегии в различных организациях российского общества.

Тема 9. Место личности в концепции управления персоналом (4 часа).

Понятие личности в теории управления персоналом. Личность и команда. Командные стратегии. Особенности командной стратегии

руководства организацией и персоналом. Самоменеджмент и самооценка социолога в управленческой сфере.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): круглый стол.

Тема 10. Деятельность современных подразделений управления персоналом (4 часа).

Социологические концепции деятельности. Характеристики современных подразделений управления персоналом. Структура и иерархия управления персоналом. Принципы и формы деятельности современных подразделений управления персоналом.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): дискуссия.

Тема 11. Социальные технологии в управлении персоналом (2 часа).

Понятие технологии. Система технологий управления персоналом. Традиционные и инновационные технологии управления персоналом. Современные информационно-коммуникационные технологии в управлении персоналом.

II. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ ЧАСТИ КУРСА

Практические занятия (36 час., в т.ч. с применением МАО 12 час.)

Занятие 1. Предмет и объект социологии управления персоналом (4 часа).

1. Основные характеристики социологии управления персоналом как научной и учебной дисциплины.

2. Цель, задачи и принципы социологии управления персоналом.

3. Функции и проблематика социологии управления персоналом.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): круглый стол.

Занятие 2. Теория и история управления персоналом (4 часа).

1. История управления персоналом.
2. Классические теории и концепции управления персоналом.
3. Современные теории и подходы в управлении персоналом.

Занятие 3. Закономерности, принципы и методы управления персоналом (4 часа).

1. Закономерности управления персоналом.
2. Принципы управления персоналом.
3. Методы управления персоналом.

Занятие 4. Понятие системы управления персоналом (4 часа).

1. Сущность теории систем.
2. Системный подход в управлении персоналом.
3. Составляющие системы управления персоналом.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): дискуссия.

Занятие 5. Место личности в концепции управления персоналом (4 часа).

1. Социологические теории личности.
2. Личность и организация.
3. Личность и команда: проблемы взаимодействия.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): дискуссия.

Занятие 6. Социальные основы кадровой политики организации (4 часа).

1. Понятие кадровой политики.
2. Особенности кадровой политики организации.
3. Социальная составляющая кадровой политики организации.

Занятие 7. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современном обществе. (4 часа).

1. Понятия «управление персоналом» и «управление человеческими ресурсами».

2. Специфика деятельности в области управления персоналом и управления человеческими ресурсами.

3. Социологические основы деятельности по управлению человеческими ресурсами в современном обществе.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): дискуссия.

Занятие 8. Социальные технологии. Прогнозирование в управлении персоналом (4 часа).

1. Социальные технологии и технологии управления персоналом: проблемы взаимосвязи.

2. Сущность и возможности социального прогнозирования.

3. Прогнозирование в управлении персоналом в современном российском обществе.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): дискуссия.

Занятие 9. Роль современного социологического знания в формировании процесса управления персоналом (4 часа).

1. Процесс управления персоналом и современность.

2. Роль социологии в совершенствовании теоретической основы управления персоналом.

Проводится в интерактивной форме (2 часа): круглый стол.

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине «Социология управления персоналом» представлено в Приложении 1 и включает в себя:

план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;

характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;

требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;

критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Темы 1 -3 теоретической части курса. Занятия 1, 9 практической части курса.	УК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
		УК-6	Знает	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
		ОПК-1	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
		ОПК-3	Знает	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
2	Темы 4 -7 теоретической части курса. Занятия 2-5 практической части курса.	УК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
		УК-6	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-

					38, 41
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
		ОПК-1	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
		ОПК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
3	Темы 8 - 11 теоретической части курса. Занятия 6 - 8 практической части курса.	УК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		УК-6	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		ОПК-1	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		ОПК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42

Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 2.

V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

(электронные и печатные издания)

1. Бурганова, Л.А. Социология управления [Электронный ресурс]: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп.; М-во образ. и науки России, Казан. нац. исслед. технол. ун-т. – Казань. – Изд-во КНИТУ, 2016. – 106 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-79519&theme=FEFU>
2. Тараненко, О.Н. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие / О.Н. Тараненко. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015. — 129 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-62980&theme=FEFU>
3. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика: Книга 2: Монография [Электронный ресурс] / Кибанов А.Я., Генкин Б.М., Лаврентьева И.В.; Под ред. Кибанова А.Я. – М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016 – 283 с. – Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-557119&theme=FEFU>
4. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом орг-ции" (вариат. учеб. дисц.) [Электронный ресурс]: Учеб. пос. / ГУУ; Под ред. проф. А.Я. Кибанова - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 256с. — Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-509268&theme=FEFU>

5. Фененко, Ю.В. Социология управления [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям / Ю.В. Фененко. — 2-е изд.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 214 с. — Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-882964&theme=FEFU>

Дополнительная литература
(печатные и электронные издания)

1. Бакирова, Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 597 с. — Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-52554&theme=FEFU>

2. Кикоть, В.Я. Социальное управление. Теория, методология, практика : монография [Электронный ресурс] / Д.И. Грядовой, В.Я. Кикоть.— М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 312 с. — Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-52561&theme=FEFU>

3. Комаров, Е.И. Управление эффективностью социальных учреждений [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие / Е.И. Комаров, Н.Н. Стрельникова, И.В. Малофеев. — М.: Дашков и К, 2014. — 302 с. — Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-415034&theme=FEFU>

4. Кузнецова, В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учеб. пособие / В.К.Воробьев, Оренбургский гос. ун-т, В.Б. Кузнецова.— Оренбург : ОГУ, 2015. — 226 с. — Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=IPRbooks:IPRbooks-61427&theme=FEFU>

5. Удальцова, М.В. Социология управления [Электронный ресурс]: Учебник / Удальцова М. В. - 2-е изд., доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, НГАЭиУ, 2016. — 150 с. — Режим доступа: <http://lib.dvfu.ru:8080/lib/item?id=Znanium:Znanium-15392&theme=FEFU>

Нормативно-правовые материалы

1. Конституция Российской Федерации (принята 12.12.1993). – Режим доступа: https://www.consultant.ru/popular/cons/1_1.html#p29
2. Об образовании в Российской Федерации (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015): федер. закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_140174/
3. Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 N 326 "Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 39.04.01 Социология (уровень магистратуры)" (Зарегистрировано в Минюсте России 17.04.2015 N 36889). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_178429/

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Библиотека Гумер. – Режим доступа: <http://www.gumer.info/>
2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – Режим доступ: <http://cyberleninka.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

Перечень информационных технологий и программного обеспечения

ЭУК Социология управления персоналом (идентификатор курса: FU50305-39.04.01-SUP-01) в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ. BLACKBOARD Learn. Сублицензионное соглашение BLACKBOARD с ООО «Отраслевые порталы» №2906/1 от 29.06.2012, постоянное (бессрочное) исключительное право на использование программного обеспечения. Заказ на покупку 032901.

VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Разъяснения по работе с электронным учебным курсом

По учебной дисциплине «Социология управления персоналом» существует ЭУК, размещенный в системе Blackboard learn платформы LMS.

Для того чтобы начать работать, студенты зачисляются инструктором курса для занятий по данному ЭУК.

После того как преподаватель на лекции объявляет название дисциплины, обучающийся должен войти в систему Blackboard learn и ознакомиться с алгоритмом работы.

Приступая к работе над заданиями для самостоятельной работы, размещенными в Blackboard learn, необходимо выйти на главную страницу, где размещаются текущие объявления, имеющие отношение к работе в ЭУК.

Далее следует действовать в следующем алгоритме: сначала изучить информацию о преподавателе и аннотацию ЭУК (Раздел «О курсе»).

Нужно внимательно прочитать РПУД (Рабочую программу учебной дисциплины), включающую структуру и содержание теоретической и практической частей курса; учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся; контроль достижений целей курса; информационно-методическое обеспечение дисциплины (источники и литературу); методические указания по освоению дисциплины; материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебные материалы по каждому ЭУК включают модули с разделами и темами, в которых содержатся развернутые планы-конспекты лекций с проблемными вопросами; материалы практических занятий с краткими методическими указаниями по подготовке к ним и изложением заданий к каждому занятию, с раскрытием интерактивных форм. Кроме того, имеются контрольно-измерительные материалы, списки литературы (основной и дополнительной) по данному ЭУК, глоссарий (основные понятия дисциплины с их расшифровкой), темы курсовых работ и прочие обучающие источники в разделе «Дополнительные материалы».

Задания для самостоятельной работы обучаемого содержатся в разделе «Материалы для организации самостоятельной работы студентов». Каждое задание состоит из двух частей: содержание задания с требованиями к его объему и оформлению и вопросы, конкретизирующие выполнение задания. Задания ограничены сроками их выполнения и подлежат проверке в системе антиплагиат Safeassign. Критериями оценки задания по пятибалльной системе служат полнота его содержания, соответствие названным выше требованиям, своевременное выполнение и процент оригинальности работы не менее 61. В некоторых случаях (при неудовлетворительной оценке, наличии объективных причин недостаточно высокого уровня выполнения задания и пр.) студенту предоставляется вторая попытка его подготовки.

Рекомендации для подготовки к практическим занятиям с использованием интерактивных форм обучения

1. Для подготовки к **круглому столу** преподаватель заранее сообщает студентам об общей теме круглого стола и конкретных подтемах (проблемах круглого стола), предлагает список литературы для подготовки к нему.

Лекция (практическое занятие) в форме круглого стола способствует изучению отдельных наиболее важных тем (проблем) учебной дисциплины. На лекции преподаватель кратко излагает проблемные вопросы, после чего студенты приступают к их последовательному обсуждению. Возможна более пространная вступительная часть лектора по каждой из подтем.

Студенческие группы по обсуждению каждой проблемы могут быть сформированы заранее. В этом случае, после вступительного слова преподавателя выступает докладчик от каждой группы с кратким сообщением по сути проблемы. Далее другие члены группы дополняют его выступление, а остальные студенты высказывают свое мнение о проблеме и дискутируют с выступающими.

Круглый стол может быть организован по проблемам, связанным с темами магистерских диссертаций обучаемых. В этом случае, каждый

студент готовит выступление, отражающее актуальные проблемы в области предмета его научной деятельности и описывает возможные перспективы решения этих проблем в XXI веке. Остальные студенты выступают в качестве оппонентов и задают вопросы.

Преподаватель следит за ходом круглого стола, пресекает нарушение временного режима и неэтичные высказывания, делает выводы по каждой из подтем и проблеме в целом. В конце круглого стола лектор подводит его итоги и оценивает работу выступающих и остальной группы.

2. Для подготовки к **дискуссии** преподаватель заранее сообщает студентам об общей теме дискуссии и конкретных дискуссионных подтемах (вопросах дискуссии), предлагает список литературы для подготовки к ней. Практическое занятие проходит в виде диалога студента и его оппонента (ов) из состава студенческой группы.

Практическое занятие в форме дискуссии способствует изучению наиболее важных и интересных для студентов тем (проблем) учебной дисциплины.

Практическое занятие начинается с вступительного слова преподавателя, где он указывает на связь дискуссии с изучаемой темой, подчеркивает ее практическую направленность и соотносит с общими задачами подготовки магистрантов. Преподаватель напоминает студентам конкретные дискуссионные подтемы и предлагает начать дискуссию.

Выступающие на дискуссии студенты излагают аудитории суть проблемы в соответствии с подготовленным заранее материалом, приводят доказательства своей точки зрения и делают вывод по своему выступлению.

Оппоненты, которые могут быть назначены заранее или выразить желание к оппонированию в течение практического занятия, берут слово после основного выступающего и высказывают свое мнение по обсуждаемому вопросу, а также аргументировано критикуют предшествующее выступление. Выступление оппонентов по времени должно

быть короче, чем главное выступление, о чем студентам сообщается заранее. Количество оппонентов по каждой дискуссионной проблеме – 1-3.

Преподаватель контролирует ход дискуссии и направляет её, подводит итоги дискуссии по каждой подтеме, делает заключение по общей тематике дискуссии и предлагает дополнительную литературу для более глубокого ознакомления с проблемами дискуссии. Кроме того, он оценивает выступление каждого студента и поясняет критерии оценки.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Экзамен - это заключительный этап изучения дисциплины, имеющий целью проверить теоретические знания студента, его навыки и умение применять полученные знания при решении практических задач. Если студент не получил необходимое количество баллов в рейтинговой системе оценки знаний студентов, экзамен проводится в объеме учебной программы по дисциплине в устной форме.

При подготовке к экзамену важно планомерно осваивать материал в течение семестра, руководствуясь, прежде всего, перечнем вопросов к экзамену. Так как дисциплина «Социология управления персоналом» разбита на темы, которые представляют собой логически завершенные части рабочей программы курса, необходимо накапливать знания, подлежащие контролю, последовательно по этим разделам, своевременно выполнять задания, выступать на практических занятиях.

При непосредственной подготовке к экзамену в период сессии следует повторить лекционный материал, дополнив его изучением основной и дополнительной литературы по дисциплине. Рекомендуется составить краткий план ответов на все вопросы экзамена.

VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материально-технические средства обучения по дисциплине: глобальная компьютерная сеть Интернет, обеспечивающая

доступ к информационным ресурсам (электронной библиотеке ДВФУ, электронным библиотечным системам, базам данных и др.); аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, мебель. Microsoft Office. Номер лицензии Standard Enrollment 62820593. Дата окончания 2020-06-30. Родительская программа Campus 3 49231495. Торговый посредник: JSC «SoftlineTrade». Номер заказа торгового посредника: Tr000270647-18. BLACKBOARD Learn. Сублицензионное соглашение BLACKBOARD с ООО «Отраслевые порталы» №2906/1 от 29.06.2012, постоянное (бессрочное) исключительное право на использование программного обеспечения. Заказ на покупку 032901.

В целях обеспечения специальных условий обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ДВФУ все здания оборудованы пандусами, лифтами, подъемниками, специализированными местами, оснащенными туалетными комнатами, табличками информационно-навигационной поддержки.



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ
РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**
по дисциплине «Социология управления персоналом»
Направление подготовки 39.04.01 Социология
магистерская программа «Социология управления персоналом»
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

Самостоятельная работа студентов по курсу «Социология управления персоналом» (108 часов)

Самостоятельная работа студентов, предусмотренная учебным планом, соответствует более глубокому усвоению изучаемого курса и ориентирует на умение применять теоретические знания на практике.

Одной из задач изучения дисциплины является создание условий для самостоятельной работы обучающихся, которая включает: самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины; углубленное изучение отдельных тем дисциплины с использованием дополнительной литературы и Интернет - ресурсов; выполнение заданий для самостоятельной работы. Преподаватель определяет темы самостоятельной работы, ее формы и объем, разрабатывает и подбирает учебно-методическое обеспечение, составляет график консультаций, осуществляет индивидуальную работу с каждым студентом в выполнении им заданий, оценивает результаты самостоятельной работы.

План-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине «Социология управления персоналом»

№ п/п	Дата/сроки выполнения	Вид самостоятельной работы	Примерные нормы времени на выполнение	Форма контроля
1	1-4 недели	Выполнение заданий для самостоятельной работы. Подготовка к круглому столу	10 часов	Проверка заданий на консультации. Выступление на практических занятиях
2	5-8 недели	Выполнение заданий для самостоятельной работы. Подготовка к дискуссии	10 часов	Проверка заданий на консультации. Выступление на практических занятиях
3	6-10 недели	Выполнение заданий для самостоятельной работы. Подготовка к дискуссии	10 часов	Проверка заданий на консультации. Выступление на практических занятиях

				занятиях
4	10-18 неделя	Выполнение заданий для самостоятельной работы. Подготовка к круглому столу	10 часов	Проверка заданий на консультации. Выступление на практических занятиях
5	1 -18 недели	Подготовка курсовой работы	14 часов	Проверка курсовой работы на консультациях
6	1-18 недели	Подготовка к экзамену	54 часа	Экзамен

В процессе самостоятельной работы обучающиеся осуществляют следующие виды деятельности:

- выполнение заданий для самостоятельной работы;
- подготовка докладов для выступления на практических занятиях;
- подготовка к занятиям с использованием интерактивных форм обучения (дискуссия, круглый стол).

Подготовка курсовой работы.

Проверка самостоятельной подготовки осуществляется на практических занятиях.

Характеристика заданий для самостоятельной работы

1. Схематически изобразите взаимосвязь функций управления, объясните свою точку зрения.
2. Сравните социологические концепции управления персоналом (две по выбору).
3. Расположите причины формирования нового подхода к трудовым ресурсам в порядке значимости, относительно развития трудового потенциала работника, объясните свою точку зрения.
4. Соотнесите цели бюрократической организации, по М.Веберу (порядок, система, рациональность, единообразие, унификация, последовательность), с ее характеристиками.

5. Заполните таблицу «Сравнение моделей руководства в концепции конкурирующих ценностей».

6. Определите, в чем состоит основное отличие организационной и корпоративной культуры, объясните свою точку зрения.

7. Кратко охарактеризуйте содержание каждого из трех исторических этапов развития управления персоналом.

8. Сравните главную идею философии управления персоналом и главное утверждение концепции управления персоналом, схематически покажите их взаимосвязь.

9. Выделите два основных, на Ваш взгляд, принципа управления персоналом и обоснуйте свой выбор.

10. Схематически изобразите взаимосвязь закономерностей, ценностей, принципов и методов управления персоналом, объясните свою точку зрения.

11. Схематически изобразите взаимосвязь человеческого и кадрового потенциала организации, объясните свою точку зрения.

12. Схематически изобразите взаимосвязь позиций и состояний человека в организации, объясните свою точку зрения.

13. Придумайте название со словом «рынок» для первой из четырех кадровых стратегий, объясните свою точку зрения.

14. Найдите место для каждой задачи управления персоналом в подсистемах управления персоналом.

15. Графически изобразите систему управления персоналом, объясните свою точку зрения.

16. Найдите место человека как ресурса в системе управления персоналом, объясните свою точку зрения.

17. Сравните содержание трудового договора, заключаемого с работником, и коллективного договора между администрацией и коллективом предприятия или учреждения.

18. Найдите место каждой из моделей поведения эйчаров в истории управления персоналом и охарактеризуйте его взаимоотношения с работниками.

19. Определите соответствующие кадровые технологии служб управления персоналом, работающих инновационно - и традиционно.

20. Приведите примеры деятельности конкретных кадровых служб в области отдельных технологий управления персоналом (не менее двух служб, на основе производственной практики).

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов

Каждому магистранту предлагается выполнить два задания в семестре из предложенных выше. При изучении тем курса студент должен соблюдать следующую последовательность самостоятельной работы:

1. Изучить содержание задания.

2. Изучить источники по данной теме, на основе списка литературы.

3. Выполнить задание по СРС, при необходимости получая консультацию у преподавателя.

Основными формами самостоятельной работы при выполнении заданий по СРС могут быть:

- реферирование научной литературы по темам заданий;

- проведение конкретных социологических исследований по темам заданий и диссертационного исследования;

- участие в научных конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.п. на основе выполненных заданий;

- проведение групповых исследований и дискуссий по темам заданий;

- научные публикации по темам заданий и тематике диссертационного исследования.

Студентом по согласованию с научным руководителем магистерской диссертации может быть предложена преподавателю дисциплины оригинальная форма заданий СРС.

Непосредственный процесс научно – исследовательской работы включает в себя (в зависимости от задания по СРС):

- изучение научной литературы и публикаций по теме исследования;
- проведение социологического исследования;
- подготовка научной статьи, доклада, реферата, презентации и т.п.;
- организация и проведение научной дискуссии, круглого стола и т.п.

Самостоятельная работа студента с необходимостью предполагает постоянное, тесное и эффективное сотрудничество с преподавателем дисциплины, руководителем магистерской диссертации, другими студентами, занятыми СРС.

Для выполнения конкретного задания по СРС от студента требуются самостоятельный поиск и изучение научной литературы, которая содержится в списке литературы РПУД. Выполнение заданий ориентировано на творческий подход магистра к своей профессиональной деятельности, детерминированной динамикой современности.

Завершающий этап СРС – оценочный. Необходимо оформить результаты проделанной работы в соответствии с существующими стандартами и представить его кафедре, научному руководителю, заинтересованной аудитории. Магистранту следует критически оценить полученные результаты, выделить достижения, указать на возможные ошибки и недостатки, проанализировать возможность дальнейших научных исследований выбранной темы.

Одной из форм СРС по данной дисциплине является подготовка курсовой работы.

Методические рекомендации по подготовке доклада на практических занятиях

Доклад - публичное сообщение, вид самостоятельной работы, который используется для представления результатов исследования по теме курсовой работы. При выступлении с докладом используется мультимедийное сопровождение доклада (презентация). Подготовка доклада предполагает следующие этапы:

1. Определение цели доклада.
2. Составление плана доклада.
3. Оформление доклада в виде текста и электронной презентации.
4. Репетиция, т.е. произнесение доклада с одновременной демонстрацией презентации.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Вступление содержит: формулировку темы доклада; актуальность темы; анализ литературных источников. Основная часть состоит из нескольких разделов, соответствующих разделам курсовой работы и постепенно раскрывающих тему. В заключении подводятся итоги, формулируются главные выводы, предлагаются практические рекомендации, в соответствии с выводами и рекомендациями курсовой работы.

Объем текста доклада должен быть рассчитан на произнесение доклада в течение 7 минут. Необходимой является консультация по докладу у научного руководителя курсовой работы с предъявлением его текста и презентации.

Одной из форм СРС по данной дисциплине является подготовка курсовой работы.

Методические рекомендации по подготовке доклада для защиты курсовой работы

Доклад - публичное сообщение, вид самостоятельной работы, который используется для представления результатов исследования по теме курсовой работы. При выступлении с докладом используется мультимедийное сопровождение доклада (презентация). Подготовка доклада предполагает следующие этапы:

1. Определение цели доклада.

2. Составление плана доклада.
3. Оформление доклада в виде текста и электронной презентации.
4. Репетиция, т.е. произнесение доклада с одновременной демонстрацией презентации.

Построение доклада включает три части: вступление, основную часть и заключение. Вступление содержит: формулировку темы доклада; актуальность темы; анализ литературных источников. Основная часть состоит из нескольких разделов, соответствующих разделам курсовой работы и постепенно раскрывающих тему. В заключении подводятся итоги, формулируются главные выводы, предлагаются практические рекомендации, в соответствии с выводами и рекомендациями курсовой работы.

Объем текста доклада должен быть рассчитан на произнесение доклада в течение 7 минут. Необходимой является консультация по докладу у научного руководителя курсовой работы с предъявлением его текста и презентации.

Критерии оценки результатов СРС представлены в Приложении 2.

Требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы, в т.ч. докладов и курсовой работы, содержатся в документе ДВФУ «Процедура. Требования к оформлению письменных работ, выполняемых студентами и слушателями ДВФУ» (Владивосток, 2011).



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Дальневосточный федеральный университет»
(ДФУ)

ШКОЛА ИСКУССТВ И ГУМАНИТАРНЫХ НАУК

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине «Социология управления персоналом»
Направление подготовки 39.04.01 Социология
магистерская программа «Социология управления»
Форма подготовки очная

Владивосток
2018

**Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Социология управления персоналом»**

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции	
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает	Особенности командообразования, специфику командной стратегии в различных подсистемах общества
	Умеет	Вырабатывать командную стратегию для руководства персоналом организаций
	Владеет	Навыками руководства командой, достаточными для достижения целей организации
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	Знает	Понятие деятельности, самоменеджмента и самооценки; способы совершенствования деятельности профессионального социолога
	Умеет	определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, в том числе в области управления персоналом
	Владеет	способами определения приоритетов и навыками совершенствования собственной деятельности, в том числе управленческой
ОПК-1 Способен обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии для решения профессиональных задач	Знает	Суть современных информационно-коммуникационных технологий, специфику их использования в социологии управления персоналом
	Умеет	обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии в процессе управления персоналом
	Владеет	Навыками отбора и применения современные информационно-коммуникационных технологий для решения профессиональных задач социолога
ОПК-3 Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально-значимые проблемы и вырабатывать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий	Знает	основные научные теории, концепции и актуальные подходы в области социологии управления персоналом; суть явлений, процессов, социальных проблем; технологию социального прогнозирования
	Умеет	Описывать и прогнозировать социальные явления и процессы путем обобщения положений теорий, концепций и актуальных подходов социологии управления персоналом; вырабатывать пути решения социальных проблем
	Владеет	навыками работы с профессиональной информацией, на основе анализа и синтеза научных концепций социологии управления персоналом: навыками разработки социальных прогнозов, рекомендаций по решению социально

значимых проблем

№ п/п	Контролируемые разделы / темы дисциплины	Коды и этапы формирования компетенций		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
1	Темы 1 -3 теоретической части курса. Занятия 1, 9 практической части курса.	УК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
		УК-6	Знает	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
		ОПК-1	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
		ОПК-3	Знает	Круглый стол (УО-4)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Умеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 1-3, 30, 40, 43
2	Темы 4 -7 теоретической части курса. Занятия 2-5 практической части курса.	УК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Владеет	Контрольная работа	Вопросы к экзамену № 4-

				работа (ПР-2)	16, 19-29, 31, 33-38, 41
		УК-6	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
		ОПК-1	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
		ОПК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 4-16, 19-29, 31, 33-38, 41
3	Темы 8 - 11 теоретической части курса. Занятия 6 - 8 практической части курса.	УК-3	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		УК-6	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
			Умеет	Дискуссия	Вопросы к экзамену №

			(УО-4)	17,18,32,39,42
		Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
	ОПК-1	Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
	ОПК-3	Умеет	Дискуссия (УО-4)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		Владеет	Контрольная работа (ПР-2)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42
		Знает	Доклад (УО-3)	Вопросы к экзамену № 17,18,32,39,42

Шкала оценивания уровня сформированности компетенций

Код и формулировка компетенции	Этапы формирования компетенции		критерии	показатели
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	знает (пороговый уровень)	Особенности командообразования, специфику командной стратегии в различных подсистемах общества	знание принципов командообразования, руководства группами и коллективами, основ командной стратегии в организациях	способность вербализовать сущность командной стратегии, принципы командообразования, руководства группами и коллективами в организациях
	умеет (продвинутой)	Вырабатывать командную стратегию для руководства персоналом организаций	умение создавать и обеспечивать продвижение командной стратегии в управлении персоналом	способность вырабатывать и осуществлять командную стратегию для достижения поставленных целей в системе управления персоналом
	владеет	Навыками руководства	владение	способность

	(высокий)	командой, достаточными для достижения целей организации	развитыми навыками командообразования и руководства командой для успешного разрешения проблем в организациях	организовывать и руководить работой команды, действовать организованно и стратегически правильно для решения проблем при управлении персоналом
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	знает (пороговый уровень)	Понятие деятельности, самоменеджмента и самооценки; способы совершенствования деятельности профессионального социолога	знание особенностей деятельности в сфере управления персоналом, понятия приоритетов деятельности, способов самооценки	способность вырабатывать критерии для оценки и совершенствования собственной деятельности
	умеет (продвинутой)	определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности, в том числе в области управления персоналом	умение определять и расставлять приоритеты своей профессиональной деятельности	способность реализовывать приоритеты собственной деятельности в сфере управления персоналом
	владеет (высокий)	способами определения приоритетов и навыками совершенствования собственной деятельности, в том числе управленческой	владение навыками определения способов совершенствования управленческой деятельности при работе с людьми на основе самооценки	способность совершенствовать деятельность профессионального социолога в сфере управления персоналом на основе самоменеджмента и самооценки
ОПК-1 Способен обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии для решения	знает (пороговый уровень)	суть современных информационно-коммуникационных технологий, специфику их использования в социологии управления персоналом	знание содержания современных информационных технологий, возможности	способность формулировать суть современных информационно-коммуникационных технологий применительно к управлению

профессиональных задач			их использования в управленческой сфере	персоналом
	умеет (продвинутой)	обоснованно отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии в процессе управления персоналом	умение отбирать и использовать современные информационно-коммуникационные технологии в процессе управления персоналом	способность применять необходимые при работе с людьми в организации информационно-коммуникационные технологии
	владеет (высокий)	навыками отбора и применения современных информационно-коммуникационных технологий для решения профессиональных задач социолога	владение развитыми навыками отбора и использования современных информационно-коммуникационных технологий для решения профессиональных задач социолога	способность решать профессиональные задачи в сфере управления персоналом, эффективно используя современные информационно-коммуникационные технологии
ОПК-3 Способен прогнозировать социальные явления и процессы, выявлять социально-значимые проблемы и выработать пути их решения на основе использования научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий	знает (пороговый уровень)	основные научные теории, концепции и актуальные подходы в области социологии управления персоналом; суть явлений, процессов, социальных проблем; технологию социального прогнозирования	знание научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий управления персоналом, особенности социального прогнозирования в управленческой сфере	способность выявлять специфику прогнозирования явлений и процессов в сфере управления персоналом, вербализировать суть научных теорий, концепций, подходов и социальных технологий в данной сфере управленческой деятельности
	умеет	описывать	и умение	способность

	(продвинуты й)	прогнозировать социальные явления и процессы путем обобщения положений теорий, концепций и актуальных подходов социологии управления персоналом; вырабатывать пути решения социальных проблем	описывать и прогнозировать социальные явления и процессы путем обобщения положений теорий, концепций и актуальных подходов в управлении персоналом	использовать знание научных теорий, концепций и актуальных подходов социологии управления персоналом для выработки путей решения социально-значимых проблем в данной области
	владеет (высокий)	навыками работы с профессиональной информацией, на основе анализа и синтеза научных концепций социологии управления персоналом: навыками разработки социальных прогнозов, рекомендаций по решению социально значимых проблем	владение развитыми навыками работы с профессиональной информацией при описании актуальных социальных явлений и процессов в сфере управления персоналом	способность разрабатывать социальные прогнозы, рекомендации по решению социально значимых проблем в сфере управления персоналом, на основе анализа и синтеза положений социологических концепций и подходов

**Методические рекомендации,
определяющие процедуры оценивания результатов освоения
дисциплины «Социология управления персоналом»**

Текущая аттестация студентов. Текущая аттестация студентов по дисциплине «Социология управления персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Социология управления персоналом» проводится в форме контрольных мероприятий (*устных ответов на практических занятиях, в том числе дискуссионного типа*

(дискуссии, круглые столы) с использованием докладов, контрольных работ) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

(УО-3) Доклад, сообщение - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

(УО-4) Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты - Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

(ПР-2) Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.

(ПР-5) Курсовая работа - продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);

– степень усвоения теоретических знаний;

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

– активность на занятиях, умение вести диалог, высказывать и аргументировать свою точку зрения;

– умение грамотно и полно отвечать на поставленные вопросы и

выполнять задания письменно;

– результаты самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация студентов. Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Социология управления персоналом» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ДВФУ и является обязательной. По данной дисциплине учебным планом предусмотрен экзамен. Поскольку оценивание по данной дисциплине осуществляется по балльно-рейтинговой системе, студентам, набравшим не менее 61 балла, отметка выставляется автоматически. Для студентов, не набравших нужное количество баллов, экзамен представляет собой устный опрос в форме собеседования по вопросам, охватывающим проблематику курса.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Вопросы к экзамену по дисциплине

1. Объект социологии управления персоналом.
2. Субъект социологии управления персоналом.
3. Основные проблемы социологии управления персоналом как учебной дисциплины.
4. Определение управления.
5. Цель управления.
6. Функции управления.
7. Определение социального управления.
8. Составляющие социального управления.
9. Определение организации.
10. Функции организации.
11. Элементы организации.
12. Определение управленческих отношений.
13. Определение персонала.
14. Определение кадров.

15. Определение человеческих ресурсов.
16. Различие понятий управления персоналом и управления человеческими ресурсами.
17. Определение кадровой политики государства.
18. Определение кадрового потенциала общества.
19. Основные модели руководства людьми в организации.
20. Суть классической теории У.Тейлора.
21. Суть классической теории Гилбертов.
22. Суть классической теории М.Вебера.
23. Суть классической теории Файоля.
24. Суть теории Э.Мэйо.
25. Суть теории М.Фолетт.
26. Суть теории А.Маслоу.
27. Суть теории Мак-Грегора.
28. Суть теории Т. Шульца и Г.Беккера.
29. Суть теории Т.Питерса и Р.Уотермана.
30. Парадигмы управления персоналом в российской социологии.
31. Характеристики исторических этапов развития управления персоналом.
32. Этапы развития управления персоналом в России.
33. Определение концепции управления персоналом.
34. Определение управления персоналом как деятельности.
35. Закономерности управления персоналом.
36. Принципы управления персоналом.
37. Методы управления персоналом.
38. Место и роль человека в организации.
39. Сущность кадровой политики современного российского общества.
40. Сущность системного подхода к управлению персоналом.
41. Элементы системы управления персоналом и их взаимодействие.

42. Характеристики современного подразделения по управлению персоналом.

43. Роль социологического знания в управлении человеческими ресурсами в XXI в.

Критерии выставления оценки за устный ответ студента на экзамене по дисциплине «Социология управления персоналом»:

Баллы (рейтингов ой оценки)	Оценка экзамена (стандартная)	Требования к сформированным компетенциям
86-100	<i>«отлично»</i>	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, знает научную и профессиональную терминологию в области социологии управления персоналом; нормативно-правовые, технологические, ресурсные и этические аспекты профессиональной деятельности; исчерпывающе, последовательно, четко и логично излагает проблему, умеет тесно увязывать социологии управления персоналом с социальной практикой, применять теоретические знания к практическим задачам; умеет генерировать идеи в профессиональной области; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; использует в ответе материал монографической литературы; владеет способностью самостоятельно принимать решение, правильно его обосновывает; владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач практики социологии управления персоналом, навыками оценки эффективности профессиональной деятельности в социальной сфере.
76-85	<i>«хорошо»</i>	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, научную и профессиональную терминологию в области социологии управления персоналом; грамотно и по существу излагает проблему, не допуская существенных неточностей в ответе на вопросы; правильно применяет теоретические положения при решении практических задач; владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения, способностью самостоятельно принимать решение в области практики социологии управления персоналом.

61-75	<i>«удовлетворительно»</i>	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки основных понятий социологии управления персоналом, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при увязке теоретических положений социологии управления персоналом и практических задач в области практики социологии управления персоналом, выполнении практических работ.
Менее 61	<i>«неудовлетворительно»</i>	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительную часть программного материала, научную и профессиональную терминологию социологии управления персоналом; допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

Вопросы к контрольной работе по разделу I

1. В чем сходство и отличие понятий «управление» и «социальное управление»?
2. В чем состоит специфика социологического подхода к управлению?
3. В чем состоит специфика социологии управления персоналом как научной дисциплины?
4. В чем состоят социологические факторы процесса управления персоналом?

Вопросы к контрольной работе по разделу II

1. Каковы основные этапы развития социологической мысли в области управления?
2. В чем состоит специфика основных социологических концепций управления персоналом?

3. В чем состоят особенности социологических методов управления персоналом?

4. Как знание социологических концепций личности способствует выполнению профессиональных ролей менеджера по управлению персоналом?

Вопросы к контрольной работе по разделу III

1. Каковы основные характеристики функционирования подразделений по управлению персоналом в современной России?

2. В чем состоит специфика управления персоналом в современной России и в западных странах?

3. Какова специфика понятий «кадровая политика государства» и «кадровая политика организации»?

4. Почему в современном обществе чаще применяют понятие «управление человеческими ресурсами», чем «управление персоналом»?

Критерии оценки контрольной работы

Оценка	Требования к сформированным компетенциям
зачтено	Ответы на вопросы контрольной работы показывают глубокое и систематическое знание материала по дисциплине. Студент демонстрирует свободное владение концептуально-понятийным аппаратом, научным языком и терминологией социологии управления персоналом. Студент знает идеи включенных в программу дисциплины теоретиков социологии в России и за рубежом, свободно ориентируется в основной и дополнительной литературе по курсу. Студент умеет формулировать и обосновывать собственную точку зрения по актуальным проблемам дисциплины. Студент логически корректно и убедительно излагает содержание ответов на вопросы контрольной работы.
не зачтено	Незнание либо отрывочное представление о проблематике курса в рамках учебно-программного материала; незнание основных источников; неумение использовать понятийный аппарат; неумение сформулировать свою точку зрения о проблемах социологии управления персоналом в социальной сфере; отсутствие логической связи в ответе.

Темы курсовых работ

по дисциплине «Социология управления персоналом»

1. Управление персоналом как сфера социального управления.
2. Система управления персоналом: социологический анализ.
3. Исторические этапы формирования управления персоналом.
4. Классические теории управления персоналом.
5. Современные теории управления персоналом.
6. Факторы формирования философии управления персоналом.
7. Сущность и значение концепции управления персоналом.
8. Управление человеческими ресурсами в постиндустриальном обществе.
9. Кадровая политика современного российского государства: социологический анализ.
10. Современные социологические методы управления персоналом.
11. Место и роль человека в современной организации.
12. Взаимосвязь социологии управления и теории организации в формировании социологии управления персоналом.
13. Модели кадровых стратегий современных организаций.
14. Сущность и факторы деятельности по управлению персоналом.
15. Основные направления кадровой работы.
16. Социальные характеристики современной службы управления персоналом.
17. Специалист по человеческим ресурсам как основной субъект управления персоналом.
18. Кадровые технологии современных российских кадровых служб.
19. Технологический процесс управления персоналом.
20. Технология планирования и формирования персонала в организации.
21. Современные проблемы подбора персонала в организации и механизм их реализации.
22. Отбор персонала в организации и технология его реализации.

23. Мотивация и ее влияние на деятельность человека в организации.
24. Технология высвобождения персонала в организации.
25. Система оценки деятельности персонала в организации.
26. Управление профессиональной ориентацией и адаптацией персонала в организации.
27. Организационная культура и трудовое поведение работников.
28. Система вознаграждения персонала как элемент социально-трудовых отношений в организации.
29. Управление профессиональным обучением и развитием персонала в организации.
30. Управление деловой карьерой: социологический анализ .

Критерии оценки устных выступлений (с докладом):

✓ 100-85 баллов - если ответ показывает прочные знания основных процессов в управлении персоналом, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа; умение приводить примеры современных проблем практики социальной работы, решаемых в управлении персоналом.

✓ 85-76 - баллов - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов в управлении персоналом, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе.

✓ 75-61 - балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов в управлении персоналом, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов

социологии управления персоналом; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа; неумение привести пример развития ситуации, провести связь с другими аспектами практики социальной работы в управлении персоналом.

✓ 60-50 баллов – ответ, обнаруживающий незнание процессов в социальной сфере, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов социологии управления персоналом, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа; незнание современной проблематики практики социальной работы в управлении персоналом.

Критерии оценки презентации курсовой работы

Оценка	50-60 баллов (неудовлетворительно)	61-75 баллов (удовлетворительно)	76-85 баллов (хорошо)	86-100 баллов (отлично)
Критерии	Содержание критериев			
Раскрытие проблемы	Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы	Проблема раскрыта не полностью. Выводы не сделаны и/или выводы не обоснованы	Проблема раскрыта. Проведен анализ проблемы без привлечения дополнительной литературы. Не все выводы сделаны и/или обоснованы	Проблема раскрыта полностью. Проведен анализ проблемы с привлечением дополнительной литературы. Выводы обоснованы

Представление	Представляемая информация логически не связана. Не использованы профессиональные термины	Представляемая информация не систематизирована и/или не последовательна. использовано 1-2 профессиональных термина	Представляемая информация не систематизирована и последовательна. Использовано более 2 профессиональных терминов	Представляемая информация систематизирована, последовательна и логически связана. Использовано более 5 профессиональных терминов
Оформление	Не использованы технологии Power Point. Больше 4 ошибок в представляемой информации	Использованы технологии Power Point частично. 3-4 ошибки в представляемой информации	Использованы технологии Power Point. Не более 2 ошибок в представляемой информации	Широко использованы технологии (Power Point и др.). Отсутствуют ошибки в представляемой информации
Ответы на вопросы	Нет ответов на вопросы	Только ответы на элементарные вопросы	Ответы на вопросы полные и/или частично полные	Ответы на вопросы полные, с приведением примеров и/или пояснений

Перечень дискуссионных тем для круглого стола

по дисциплине «Социология управления персоналом»

Раздел I. Роль современного социологического знания в формировании процесса управления персоналом

1. Современная социологическая концепция управления персоналом.
2. Возможности социологического знания в формировании современного процесса управления персоналом.

Раздел III. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современном обществе.

1. Управление человеческими ресурсами и управление персоналом в современном российском обществе: есть ли специфика?
2. Персонал организаций современного западного общества, характеристики и особенности.

Перечень дискуссионных тем для дискуссии

по дисциплине «Социология управления персоналом»

Раздел II. Понятие системы управления персоналом.

1. Значение теории систем в формировании современной системы управления персоналом.
2. Социология управления персоналом и теория систем: точки соприкосновения.
3. Системный подход в современном управлении персоналом в организации.

Раздел III. Управление персоналом и управление человеческими ресурсами в современном обществе.

1. Человек как объект и субъект современной системы управления персоналом.
2. Управление человеческими ресурсами в России: возможности развития.
3. Роль социологических концепций в совершенствовании управления персоналом в современной России.

Критерии оценки выступлений на круглом столе, дискуссии:

- ✓ 100-86 баллов выставляется, если студент/группа выразили своё мнение по проблеме дискуссии (круглого стола), аргументировали его, точно определив ее содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно-правового характера. Продемонстрировано знание и владение навыком ведения дискуссии; методами и приемами анализа высказываний оппонентов. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет
- ✓ 85-76 - баллов - выступление студента/группы характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения;

допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы дискуссии (круглого стола). Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет.

✓ 75-61 балл – проведен достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы дискуссии (круглого стола); понимание базовых основ и теоретического обоснования выбранного аспекта проблемы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы дискуссии (круглого стола).

✓ 60-50 баллов – при выступлении не раскрыта структура и теоретическая составляющая проблемы дискуссии (круглого стола). Допущено три или более трех ошибок смыслового содержания раскрываемой проблемы. Студент недостаточно аргументированно выражает свою точку зрения и критикует мнение оппонента.