



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)

«11» декабря 2019 г.

Костина Е.Ю.  
(Ф.И.О. рук. ОП)

УТВЕРЖДАЮ  
Директор департамента  
социальных наук  
Для  
Документов

(подпись)

«11» декабря 2019 г.

Е.Ю. Костина

**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 не предусмотрены

в том числе с использованием МАО 12 лек. /12 пр.

всего часов аудиторной нагрузки 72 час.

в том числе с использованием МАО 24 час.

самостоятельная работа 54 час.

в том числе на подготовку к экзамену 54 час.

контрольные работы (количество) не предусмотрены

курсовая работа / курсовой проект

зачет не предусмотрен

экзамен 3 семестр

Рабочая программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО магистратура по направлению подготовки «Социология», утвержденного Министерством образования и науки от 05.02.2018 № 79

Рабочая программа обсуждена на заседании департамента социальных наук, протокол № 4 от «11» декабря 2019 г.

Директор департамента: канд. социол. наук, доцент Костина Е.Ю.

Составитель (ли): к.с.н., доцент Лобода О.В.

ВЛАДИВОСТОК

2019

**I. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_

(подпись) (И.О. Фамилия)

**II. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_

(подпись) (И.О. Фамилия)

**III. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_

(подпись) (И.О. Фамилия)

**IV. Рабочая программа пересмотрена на заседании департамента:**

Протокол от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_\_

Директор департамента \_\_\_\_\_

(подпись) (И.О. Фамилия)

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

Наименование категории (группы) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции выпускника	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
---	---	--

Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК 3.1. Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; УК 3.2. Организует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений; УК 3.3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; УК 3.4. Организует обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в том числе в рамках дискуссии с привлечением оппонентов; УК 3.5. Делегирует полномочия
Самоорганизация и саморазвитие	УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК 6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания; УК 6.2. Определяет образовательные потребности и способы совершенствования собственной (в т.ч. профессиональной) деятельности на основе самооценки; УК 6.3. Выбирает и реализует с использованием инструментов непрерывного образования возможности развития профессиональных компетенций и социальных навыков; УК 6.4. Выстраивает гибкую профессиональную траекторию, с
Наука и образование	ПК-4 Способен организовывать социологическую экспертизу и консалтинг на основе результатов социологических исследований	ПК-4.1. Предлагает модели и методы описания и объяснения социологической экспертизы и консалтинга ПК-4.2. Разрабатывает предложения по совершенствованию технологических процессов, методов сбора и анализа для проведения социологической экспертизы и консалтинга; ПК-4.3. Обосновывает предложения по совершенствованию и разработке методов социологической экспертизы и консалтинга;

## 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): дискуссия.**

**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):** дискуссия.

#### **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):** дискуссия.

**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):** дискуссия.

**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):** дискуссия.

**III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

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

- план-график выполнения самостоятельной работы по дисциплине, в том числе примерные нормы времени на выполнение по каждому заданию;
- характеристику заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению;
- требования к представлению и оформлению результатов самостоятельной работы;
- критерии оценки выполнения самостоятельной работы.

<b>№ п/п</b>	<b>Дата/сроки выполнения</b>	<b>Вид самостоятельной работы</b>	<b>Примерные нормы времени на выполнение</b>	<b>Форма контроля</b>
1.	1-2 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос
2.	3-4 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос
3.	5-6 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос
4.	7-8 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос
5.	9-10 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос
6.	11-12 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос
9.	13-14 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос
10.	15-16 уч.неделя	Подготовка к дискуссии	бчасов	Устный опрос

11.	17-18 уч.неделя	Подготовка к дискуссии Эссе	6 часов	Устный опрос
12.	12-14 неделя		6 часов	Проверка эссе
13.	15-18 неделя	Подготовка и защита курсовой работы	6 часов	Курсовая работа
14.	18 неделя	Подготовка к экзамену	6 часов	Устный опрос

## **Характеристика заданий для самостоятельной работы обучающихся и методические рекомендации по их выполнению**

### **Методические рекомендации**

#### **по подготовке и проведению семинара-дискуссии**

Дискуссия (лат. discussion – рассмотрение, обсуждение, исследование) теоретической проблемы, спорного вопроса через столкновение разных подходов в ходе рассмотрения.

Дискуссия может быть запланированной, сознательно подготовленной преподавателем и студентами или стихийно возникающей по какому-либо частному вопросу в процессе занятия, а также массовой и групповой.

Семинар – дискуссия нацелен на привитие интереса к предмету, развитие культуры полемики, умения выслушивать оппонента, проявлять терпимость к иной точке зрения. В этом заключается учебная и воспитательная роль семинара – дискуссии.

Темы для обсуждения на семинаре-дискуссии представлены в содержании практической части курса.

**Оценка «отлично» 100-86 баллов** - если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, 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 изучаемой области.

**Оценка «хорошо» 85-76 - баллов** - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, 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 допускаются одна - две неточности в ответе.

**Оценка «удовлетворительно» 75-61 - балл** – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; 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 изучаемой области.

### **Подготовка эссе**

Тема эссе (на выбор):

1. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
2. Европейская модель управления персоналом.
3. Российская модель управления персоналом.
4. Японская модель управления персоналом.
5. Китайская модель управления персоналом.
6. Информационная безопасность в системе управления персоналом.
7. Коммуникационные системы в управлении персоналом.
8. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.

9. Связи с общественностью в системе управления персоналом.
10. Методы экстраполяции и экспертных опросов в планировании персонала.
11. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.
12. Применение цифровых технологий в отборе персонала.
13. Гибкие формы организации труда персонала: фрилас и дистанционная занятость.
14. Концепция обучающейся организации П. Сенге.
15. Модель обучения «70:20:10».
16. Концепция непрерывного образования в системе управления персоналом.
17. Сравнительные характеристики сильной и слабой команды.
18. Газлайтинг в трудовом коллективе: признаки и способы противодействия.
19. Моббинг в трудовом коллективе: причины, диагностика и способы противодействия.
20. Самомаркетинг в сфере труда: направления, этапы, личные стратегии занятости.
21. Автоматизация и роботизация в системе управления персоналом.
22. Риски персонала в условиях формирования цифровой экономики.
23. Управление персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
24. Преодоление сопротивления персонала при организационных изменениях.
25. HR-стратегии в интернациональных организациях.

### **Методические указания к подготовке эссе**

Эссе (франц. *essai* - опыт - набросок), жанр философской, литературно-критической, историко-биографической, публицистической прозы,

сочетающий подчеркнуто индивидуальную позицию автора с непринужденным, часто парадоксальным изложением, ориентированным на разговорную речь.

Создание эссе - чрезвычайно интересное и полезное занятие. Жанр эссе предполагает свободу творчества: позволяет автору в свободной форме излагать мысли, выражать свою точку зрения, субъективно оценивать, оригинально освещать материал; это размышление по поводу когда-то нами услышанного, прочитанного или пережитого, часто это разговор вслух, выражение эмоций и образность. Уникальность этого жанра в том, что оно может быть написано на любую тему и в любом стиле.

На первом плане эссе - личность автора, его мысли, чувства, отношение к миру. Это главная установка сочинения. Однако надо помнить, что, несмотря на свободу творчества, писать в жанре эссе совсем нелегко, так как надо найти оригинальную идею (даже на традиционном материале), нестандартный взгляд на какую-либо проблему.

Структура эссе. Введение — определение основного вопроса эссе. Основная часть — ответ на поставленный вопрос. Один параграф содержит тезис, доказательство, иллюстрации, подвывод, являющийся частично ответом на поставленный вопрос. Заключение - суммирование уже сделанных подвыводов и окончательный ответ на вопрос эссе.

### **Критерии оценки эссе**

Эссе оценивается по 10-балльной системе: 10-6 баллов – «зачтено», менее 6 баллов – «не зачтено».

Эссе по теме считается зачтенным в случае, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, определив ее содержание и составляющие, приведены основные источники по рассматриваемой теме, студент проводит самостоятельный анализ смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы, при этом оценка творческой

работы составляет более 6 баллов.

От 10-ти до 6-ти баллов – студент понимает базовые основы теории управления персоналом, понимает теоретическое обоснование выбранной темы, работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения, привлечены основные источники по рассматриваемой теме, фактических ошибок, связанных с пониманием темы, нет, допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

менее 6 баллов – обнаружено незнание базовых основ дисциплины; работа представляет собой полностью или большей частью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы, допущено три или более трех ошибок в изложении содержания раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

### **Подготовка курсовой работы**

Темы курсовых работ (на выбор):

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

### **Методические указания к подготовке курсовой работы**

Курсовая работа, как форма обучения студентов, - это краткий обзор максимального количества доступных публикаций по заданной теме, с

элементами сопоставительного анализа данных материалов и с последующими выводами.

При проведении обзора должна проводиться и исследовательская работа, но объем ее ограничен, так как анализируются уже сделанные предыдущими исследователями выводы и в связи с небольшим объемом данной формы работы.

Темы курсовых работ определяются кафедрой и содержатся в программе курса. Преподаватель рекомендует литературу, которая может быть использована для написания курсовой работы.

Целью написания курсовой работы является:

привитие студентам навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде);

привитие студентам навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком и в хорошем стиле;

приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста;

выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании курсовой работы:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;

- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;

- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в курсовой работе, должен относиться строго к выбранной теме;

- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)

- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;

- курсовая работа должна заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой Вы солидарны.

Структура курсовой работы.

1. Начинается курсовую работу с титульного листа.

Образец оформления титульного листа для курсовой работы:

2. За титульным листом следует Оглавление. Оглавление - это план курсовой работы, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится.

3. Текст курсовой работы. Он делится на три части: введение, основная часть и заключение.

а) Введение - раздел курсовой работы, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться и обоснованию выбора темы.

б) Основная часть - это звено работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена как цельным текстом, так и разделена на главы. При необходимости текст курсовой работы может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует «перегружать» текст.

в) Заключение - данный раздел курсовой работы должен быть представлен в виде выводов, которые готовятся на основе подготовленного текста. Выводы должны быть краткими и четкими. Также в

заклучении можно обозначить проблемы, которые «высветились» в ходе работы над курсовой работой, но не были раскрыты в работе.

4. Список источников и литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке курсовой работы, так и все иные, изученные им в связи с его подготовкой. В работе должно быть использовано не менее 25 разных источников. Работа, выполненная с использованием материала, содержащегося в одном научном источнике, является явным плагиатом и не принимается.

### **Критерии оценки курсовой работы**

Курсовая работа по теме считается зачтенной в случае, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, определив ее содержание и составляющие, приведены основные источники по рассматриваемой теме, студент проводит самостоятельный анализ смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы, при этом оценка творческой работы составляет более 6 баллов.

Курсовая работа оценивается по 10-балльной системе: 10-6 баллов – «зачтено», менее 6 баллов – «не зачтено».

От 10-ти до 6-ти баллов – студент понимает базовые основы управления персоналом, понимает теоретическое обоснование выбранной темы, работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения, привлечены основные источники по рассматриваемой теме, фактических ошибок, связанных с пониманием темы, нет, допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

менее 6 баллов – обнаружено незнание базовых основ дисциплины; работа представляет собой полностью или большей частью переписанный исходный текст без каких-бы то ни было комментариев, не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы, допущено три или более трех

ошибок в изложении содержания раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

#### IV. КОНТРОЛЬ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ КУРСА

№/п	Контролируемые разделы	Код и наименование индикатора достижения		Оценочные средства	
				текущий контроль	промежуточная аттестация
	лекции – 1-18, практические занятия 1-18	УК-3	знает	УО-4	Зачет по рейтингу УО-1
			умеет	УО-4, ПР-5	Зачет по рейтингу УО-1
			владеет	УО-4, ПР-3	Зачет по рейтингу УО-1
	лекции – 1-18, практические занятия 1-18	УК-6	знает	УО-4	Зачет по рейтингу УО-1
			умеет	УО-4, ПР-4	Зачет по рейтингу УО-1
			владеет	УО-4, ПР-3	Зачет по рейтингу УО-1
	лекции – 1-18, практические занятия 1-18	ПК-4	знает	УО-4	Зачет по рейтингу УО-1
			умеет	УО-4, ПР-5	Зачет по рейтингу УО-1
			владеет	УО-4, ПР-3	Зачет по рейтингу УО-1

#### V. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Белозор Ф.И. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Белозор Ф.И.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр

Медиа, 2019.— 559 с.— Режим доступа:  
<http://www.iprbookshop.ru/79679.html>.

2. Данилова И.А. Социология и психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Данилова И.А., Нуриева Р.Н.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2019.— 98 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81083.html>.

3. Экономика и социология труда : учебник / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 584 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/854407>

4. Управление персоналом: Магистерская программа "Управление персоналом организации" (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. Социология управления : учебник / А.А. Николаев. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 317 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>] — [www.dx.doi.org/10.12737/24413](http://www.dx.doi.org/10.12737/24413). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/951307>

## ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

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. Управление персоналом организации: современные технологии: учебник / С.И. Сотникова, Е.В. Маслов, Н.Н. Абакумова, Ю.А. Масалова, В.П. Осипов ; под ред. С.И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 513 с.

— (Высшее образование: Бакалавриат). —

[www.dx.doi.org/10.12737/textbook\\_5bed839113b498.63715965](http://www.dx.doi.org/10.12737/textbook_5bed839113b498.63715965). - Режим доступа:  
<http://znanium.com/catalog/product/967377>

3. 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>

4. Теория менеджмента. История управленческой мысли. Теория организации [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе для обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в инвестиционно-строительной сфере»/ — Электрон. текстовые данные.— М.: МИСИ-МГСУ, ЭБС АСВ, 2018.— 47 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76393.html>.

5. Работа с командой: психологические возможности: Практикум: Для самостоятельной работы над оптимизацией совместной деятельности / Авдеев В.В. - М.: КУРС, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 152 с. - Режим доступа:  
<http://znanium.com/catalog/product/989928>

6. 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>

7. Фененко Ю.В. Социология управления [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по социально-гуманитарным специальностям/ Фененко Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 214 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71056.html>.

### **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**

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используется следующее программное обеспечение: Microsoft Office (Excel, PowerPoint, Word и т. д), Open Office, Skype, программное обеспечение электронного ресурса сайта ДВФУ, включая ресурсы следующих порталов:

- ЭБС ДВФУ: режим доступа из URL:  
<https://www.dvfu.ru/library/electronic-resources/>

- Электронная библиотечная система IPRBooks /  
<http://www.iprbookshop.ru>

- Электронная библиотечная система Znanium.com /  
<http://znanium.com/>

- Электронная библиотека «Консультант студента» /  
<http://www.studentlibrary.ru/>

- Электронная библиотека Юрайт / <https://www.biblio-online.ru/>

Наряду с этим, используется также доступ к системе «Антиплагиат» в интегрированной платформе электронного обучения Blackboard ДВФУ, доступ к электронному заказу книг в библиотеке ДВФУ, доступ к нормативным документам ДВФУ.

На практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

Информационные технологии:

- сбор, хранение, систематизация и выдача учебной и научной информации;
- обработка текстовой, графической и эмпирической информации;
- подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;
- самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;
- использование электронной почты преподавателей и обучающихся для рассылки, переписки и обсуждения возникших учебных проблем.

В ходе реализации целей и задач дисциплины обучающиеся могут при необходимости использовать возможности информационно-справочных систем, электронных библиотек и архивов.

## **VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётные единицы (180 часа). Аудиторная работа составляет 72 часов. По дисциплине предусмотрена большая внеаудиторная самостоятельная работа в объеме 54 часов на весь курс дисциплины.

Учебный процесс студента по данной дисциплине сводится в последовательном изучении тем. Для углубленного изучения определенной темы студентом самостоятельно выполняется задание согласно методических указаний по СРС.

Студентам необходимо ознакомиться: с содержанием рабочей программы дисциплины, с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, методическими разработками по данной дисциплине, с графиком консультаций преподавателей кафедры. Согласно календарного графика контрольных

мероприятий текущей успеваемости, преподаватель на занятиях принимает у студента защиту перечисленных работ, проводит текущий и рейтинговый контроль.

Для изучения теоретического материала курса дисциплины рекомендуется использовать основную литературу. Для практических занятий рекомендуется использовать учебные пособия, отмеченные в заданиях для самостоятельной работы.

По окончании курса студент проходит итоговый контроль знаний по данной дисциплине. Экзамен является формой итогового контроля знаний и умений, полученных на лекциях, практических занятиях и в процессе самостоятельной работы.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Образовательный процесс по дисциплине «Социология управления персоналом» проводится в аудиториях корпуса F, расположенного в кампусе ДВФУ. Учебные аудитории оснащены мультимедийными (презентационными) системами, с подключением к общекорпоративной компьютерной сети ДВФУ и сети Интернет.

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.

## **VIII. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

### **ФОРМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ**

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

Текущая аттестация проводится в форме контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

- учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
- степень усвоения знаний;
- уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
- результаты самостоятельной работы.

Текущий контроль по дисциплине «Социология управления персоналом» включает подготовка к дискуссии (УО-4), проверяющих знание особенностей применения технологий работы персоналом, написание эссе (ПР-3), написание курсовой работы (ПР-5).

### **Дискуссия (УО-4)**

Темы для обсуждения на семинаре-дискуссии представлены в содержании практической части курса.

**Оценка «отлично»** 100-86 баллов - если ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, 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 изучаемой области.

**Оценка «хорошо»** 85-76 - баллов - ответ, обнаруживающий прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, 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.

**Оценка «удовлетворительно»** 75-61 - балл – оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; 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 изучаемой области.

### **Подготовка эссе (ПР-3)**

Тема эссе (на выбор):

4. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
5. Европейская модель управления персоналом.
6. Российская модель управления персоналом.
7. Японская модель управления персоналом.
8. Китайская модель управления персоналом.
9. Информационная безопасность в системе управления персоналом.
10. Коммуникационные системы в управлении персоналом.
11. Внешняя и внутренняя среда системы управления персоналом.
12. Связи с общественностью в системе управления персоналом.
13. Методы экстраполяции и экспертных опросов в планировании персонала.
14. «Фотография рабочего дня» как метод анализа деятельности персонала.
15. Применение цифровых технологий в отборе персонала.
16. Гибкие формы организации труда персонала: фрилас и дистанционная занятость.
17. Концепция обучающейся организации П. Сенге.
18. Модель обучения «70:20:10».
19. Концепция непрерывного образования в системе управления персоналом.
20. Сравнительные характеристики сильной и слабой команды.

21. Газлайтинг в трудовом коллективе: признаки и способы противодействия.
22. Моббинг в трудовом коллективе: причины, диагностика и способы противодействия.
23. Самомаркетинг в сфере труда: направления, этапы, личные стратегии занятости.
24. Автоматизация и роботизация в системе управления персоналом.
25. Риски персонала в условиях формирования цифровой экономики.
26. Управление персоналом на разных стадиях жизненного цикла организации.
27. Преодоление сопротивления персонала при организационных изменениях.
28. HR-стратегии в интернациональных организациях.

### **Критерии оценки эссе**

Эссе оценивается по 10-балльной системе: 10-6 баллов – «зачтено», менее 6 баллов – «не зачтено».

Эссе по теме считается зачтенным в случае, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, определив ее содержание и составляющие, приведены основные источники по рассматриваемой теме, студент проводит самостоятельный анализ смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы, при этом оценка творческой работы составляет более 6 баллов.

От 10-ти до 6-ти баллов – студент понимает базовые основы управления персоналом, понимает теоретическое обоснование выбранной темы, работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения, привлечены основные источники по рассматриваемой теме, фактических ошибок, связанных с пониманием темы,

нет, допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

менее 6 баллов – обнаружено незнание базовых основ дисциплины; работа представляет собой полностью или большей частью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы, допущено три или более трех ошибок в изложении содержания раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

### **Подготовка курсовой работы (ПР-5)**

Темы курсовых работ (на выбор):

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 курсовой работы**

Курсовая работа по теме считается зачтенной в случае, если студент выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, определив ее содержание и составляющие, приведены основные источники по рассматриваемой теме, студент проводит самостоятельный анализ смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы, при этом оценка творческой работы составляет более 6 баллов.

Курсовая работа оценивается по 10-балльной системе: 10-6 баллов – «зачтено», менее 6 баллов – «не зачтено».

От 10-ти до 6-ти баллов – студент понимает базовые основы управления персоналом, понимает теоретическое обоснование выбранной темы, работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения, привлечены основные источники по рассматриваемой теме, фактических ошибок, связанных с пониманием темы, нет, допущено не более 2 ошибок в смысле или содержании проблемы, оформлении работы;

менее 6 баллов – обнаружено незнание базовых основ дисциплины; работа представляет собой полностью или большей частью переписанный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы, допущено три или более трех ошибок в изложении содержания раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

### **ФОРМЫ ОЦЕНИВАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

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

Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена в третьем семестре. Применяется рейтинговая система оценки, форма экзамена может быть устная или письменная (по решению преподавателя). Если студент не набирает необходимого количества баллов, то предлагается устный опрос в форме ответов на вопросы экзаменационных билетов.

#### **Вопросы к экзамену по дисциплине (УО-1)**

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 оценки устного ответа**

**Оценка «отлично» (зачтено)** – ответ показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, 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 изучаемой области.

**Оценка «хорошо» (зачтено)** – ответ обнаруживает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области, 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.

**Оценка «удовлетворительно» (зачтено)** – ответ свидетельствует в основном о знании процессов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; 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 изучаемой области.

**Оценка «неудовлетворительно» (не зачтено)** – ответ обнаруживает незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, 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 изучаемой области.

---