

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра социологии

**Авторы-составители: Прокофьева Алена Викторовна
Лебедева-Несевря Наталья Александровна**

Рабочая программа дисциплины
СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ
Код УМК 95952

Утверждено
Протокол №7
от «20» мая 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Социология управления

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в базовую часть Блока « М.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **39.04.01** Социология
направленность Социология управления

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Социология управления** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

39.04.01 Социология (направленность : Социология управления)

ПК.2 Способен самостоятельно разрабатывать основанные на профессиональных социологических знаниях предложения и рекомендации по решению социальных проблем, механизмы согласования интересов социальных групп и общностей

Индикаторы

ПК.2.2 Разрабатывает основанные на профессиональных социологических знаниях рекомендации по решению проблем взаимодействия социальных групп и институтов

УК.2 Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Индикаторы

УК.2.2 Разрабатывает план проекта в рамках поставленной задачи (цель и задачи проекта, ожидаемые результаты и их применение) и определяет необходимые для реализации проекта ресурсы

УК.3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикаторы

УК.3.3 Выступает с публичными презентациями проектов

УК.6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Индикаторы

УК.6.2 Управляет собственными ресурсами (тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, самопрезентация)

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	39.04.01 Социология (направленность: Социология управления)
форма обучения	заочная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	1,2,3
Объем дисциплины (з.е.)	6
Объем дисциплины (ак.час.)	216
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	32
Проведение лекционных занятий	8
Проведение практических занятий, семинаров	24
Самостоятельная работа (ак.час.)	184
Формы текущего контроля	Защищаемое контрольное мероприятие (4) Итоговое контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (2 триместр) Экзамен (3 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Социология управления в системе общественных наук

В Разделе 1 социология управления рассматривается как научная и учебная дисциплина, описывается управление как предмет социологического анализа, даются основные представления об эволюции управленческой мысли и становлении социологии управления.

Социология управления как научная и учебная дисциплина

Предпосылки и этапы формирования социологии управления. Объект и предмет социологии управления. Задачи и функции социологии управления. законы социологии управления. Соотношение социологии управления, теории управления и менеджмента.

Управление как предмет социологического анализа

Понятие "социальное управление". Отличие социального управления от других видов управления. Функции социального управления. Принципы социального управления. Методы социального управления. Структура управленческой деятельности. Основные подходы к изучению проблем социального управления. Соотношение понятий управление, менеджмент, администрирование и руководство.

Эволюция управленческой мысли

Вклад классиков социологии в становление социологии управления. Научные теории социологии управления. Работы М. Вебера в предметном поле социологии управления. Значимость работ практиков управления в изучении проблем реализации управленческих функций (Э. Мэйо, Ф. Тейлор, А. Файоль и др.). Отечественные исследователи проблем управления.

Человеческие ресурсы как объект управления

Понятие человеческие ресурсы. Структура и основные компоненты человеческих ресурсов.

Управление человеческими ресурсами страны, региона, территориями

В Разделе 2 рассматривается управление человеческими ресурсами на макроуровне (страна, регион, территория). Описываются основные понятия связанные с человеческими ресурсами, даются основные представления о системе управления ими, процессах формирования, развития, перераспределения и использования человеческих ресурсов.

Человеческие ресурсы. Человеческий потенциал. Человеческий капитал

Содержание понятий человеческие ресурсы, человеческий потенциал и человеческий капитал. Соотношение понятий человеческие ресурсы, человеческий потенциал и человеческий капитал.

Системный подход к управлению человеческими ресурсами страны, региона, территории

Работа с человеческими ресурсами и человеческим капиталом в рамках страны, региона, территории. Система развития человеческих ресурсов и человеческого капитала в зависимости от целей и задач.

Формирование и развитие человеческих ресурсов

Формирование и развитие человеческих ресурсов (по компонентам): экономические, социально-экономические, демографические, социально-демографические, производственные, экологические, институциональные, интеграционные.

Распределение и перераспределение человеческих ресурсов

Соотношение спроса и предложения на региональном рынке труда. Переквалификация рабочей силы для обновления ее трудового потенциала. Миграция в другой регион для использования уже имеющегося трудового потенциала.

Эффективное использование человеческих ресурсов

Подходы к благосостоянию государства и их связь с развитием человеческих ресурсов (стандартный, субъективный, объективный). Индекс человеческого развития и др. индексы.

Управление человеческими ресурсами организации

В Разделе 3 рассматриваются вопросы управления человеческими ресурсами на мезоуровне - уровне организации. Рассматриваются основные HR-стратегии, особенности построения HR-процессов, вопросы отбора, адаптации, мотивации персонала, развитие и обучение персонала, карьерный менеджмент и управление талантами.

Система управления человеческими ресурсами организации

Цель управления HR. Характеристики управления человеческими ресурсами (HRM). Множественность моделей HRM (в т.ч. жесткая и мягкая модели). Архитектура HR: система HR и модель ее реализации.

Разработка стратегии управления человеческими ресурсами. Построение HR-процессов

Философия HR и ее связь с HR- стратегией, политикой, процессами, практиками и программами. Внешний и внутренний контекст HR-процессов. Компоненты построения HR-процессов: организация, обеспечение HR, обучение и развитие, система вознаграждения, отношения в коллективе. Теории в основе управления человеческими ресурсами.

Кадровая политика. Коллективный договор

Кадровая политика: типы, цели, факторы, особенности разработки, этапы проектирования, преимущества разработки. Коллективный договор: функции, содержание и порядок принятия, история развития института коллективного договора в России, зарубежные модели.

Поиск и отбор персонала

Адаптация персонала

Понятие, формы, виды, механизмы и стадии социально-профессиональной адаптации.

Развитие и обучение персонала. Управление карьерой

Организационные стратегии обучения. Культура обучения. Единичная и двойная петли обучения. Стратегия управления талантами: политика привлечения и удержания, аудит талантов, управление отношениями талантов, управление эффективностью. Карьерный менеджмент: планирование карьеры и преемственность менеджеров.

Мотивация. Виды материального и нематериального мотивирования

Внутренняя мотивация и ее факторы. Нематериальная мотивация: источники, демотиваторы, методы поощрения и наказания. Характеристики мотивирующей работы (Хэкман и Олдхэм).

Консалтинг в сфере HR

Процессные консультации. Управление изменениями. Изучение деятельности. Обратная связь по опросам. Персональные интервенции.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Социология управления. Часть 2. Учебное пособие. - Москва: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. Социология управления. Часть 2/Ефименко А. З..-2015.-160, ISBN 978-5-7264-1007-4 <http://www.iprbookshop.ru/30447>
2. Ефименко, А. З. Социология управления. Часть 1 : учебное пособие / А. З. Ефименко. — Москва : Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 240 с. — ISBN 978-5-7264-1006-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/30446.html>
3. Ильиных, С. А. Социология управления : учебное пособие / С. А. Ильиных. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 180 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/69557.html>
4. Конев, А. Н. Управление организационными изменениями: поведенческий и информационный аспекты : монография / А. Н. Конев. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 137 с. — ISBN 978-5-4487-0154-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/72886.html>

Дополнительная:

1. Кязимов, К. Г. Формирование профессиональной компетентности в процессе обучения и управления человеческими ресурсами : монография / К. Г. Кязимов. — Саратов : Вузовское образование, 2019. — 142 с. — ISBN 978-5-4487-0351-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/78222.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://www.youtube.com/watch?v=MaGxKbFsueM> Силовое предпринимательство

<https://www.youtube.com/watch?v=MVRMGipAYMA> Региональные элиты (губернаторы)

<https://www.youtube.com/watch?v=Fo-hMa4AkSE> Кто управляет современной Россией?

<https://www.youtube.com/watch?v=S5GZFJI45XM> Региональные бюджеты

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Социология управления** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий)
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта)

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1) офисный пакет приложений (текстовый процессор, программа для подготовки электронных презентаций);
 - 2) программа демонстрации видеоматериалов (проигрыватель);
 - 3) приложение, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов.
- Дисциплина не предусматривает использование специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для лекционных занятий, занятий семинарского типа (семинары, практические занятия), текущего контроля и групповых (индивидуальных) консультаций необходима аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

Аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечивающая доступ в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Социология управления**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.2

Способен самостоятельно разрабатывать основанные на профессиональных социологических знаниях предложения и рекомендации по решению социальных проблем, механизмы согласования интересов социальных групп и общностей

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.2.2 Разрабатывает основанные на профессиональных социологических знаниях рекомендации по решению проблем взаимодействия социальных групп и институтов</p>	<p>Знает принципы разработки на основе профессиональных социологических знаний и результатов анализ данных предложений и рекомендаций по решению проблем управления человеческими ресурсами. Владеет навыками обоснования предложений по согласованию интересов социальных групп и общностей в рамках системы управления человеческими ресурсами. Умеет формулировать предложения по решению проблем в сфере управления человеческими ресурсами.</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает принципы разработки на основе профессиональных социологических знаний и результатов анализ данных предложений и рекомендаций по решению проблем управления человеческими ресурсами. Не владеет навыками формулировки и обоснования предложения по решению проблем в области управления человеческими ресурсами.</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Знает основные принципы разработки на основе профессиональных социологических знаний и результатов анализ данных предложений и рекомендаций по решению проблем управления человеческими ресурсами. Владеет отдельными навыками обоснования предложений по согласованию интересов социальных групп и общностей в рамках системы управления человеческими ресурсами. Не умеет четко формулировать предложения по решению проблем в сфере управления человеческими ресурсами.</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Знает все принципы разработки на основе профессиональных социологических знаний и результатов анализ данных предложений и рекомендаций по решению проблем управления человеческими ресурсами. Владеет полным объемом навыков обоснования предложений по согласованию интересов социальных групп и общностей в рамках системы управления человеческими ресурсами. Умеет формулировать тривиальные предложения по решению</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>проблем в сфере управления человеческими ресурсами.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает все принципы разработки на основе профессиональных социологических знаний и результатов анализ данных предложений и рекомендаций по решению проблем управления человеческими ресурсами. Владеет полным объемом навыков обоснования предложений по согласованию интересов социальных групп и общностей в рамках системы управления человеческими ресурсами. Умеет формулировать оригинальные предложения по решению проблем в сфере управления человеческими ресурсами.</p>

УК.2

Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>УК.2.2 Разрабатывает план проекта в рамках поставленной задачи (цель и задачи проекта, ожидаемые результаты и их применение) и определяет необходимые для реализации проекта ресурсы</p>	<p>Знает принципы разработки проекта в сфере управления человеческими ресурсами в рамках поставленной задачи. Владеет навыками определения требуемых для реализации проекта ресурсов. Умеет ставить цель и задачи проекта.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает принципы разработки проекта в сфере управления человеческими ресурсами в рамках поставленной задачи. Не владеет навыками определения требуемых для реализации проекта ресурсов. Не умеет ставить цель и задачи проекта.</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Знает основные принципы разработки проекта в сфере управления человеческими ресурсами в рамках поставленной задачи. Не владеет навыками определения требуемых для реализации проекта ресурсов. Не умеет ставить цель и задачи проекта.</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает принципы разработки проекта в сфере управления человеческими ресурсами в рамках поставленной задачи. Владеет базовыми навыками определения требуемых для реализации проекта ресурсов. Умеет ставить цель и задачи проекта.</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает принципы разработки проекта в сфере</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>управления человеческими ресурсами в рамках поставленной задачи. Владеет актуальными и разнообразными навыками определения требуемых для реализации проекта ресурсов. Умеет ставить цель и задачи проекта.</p>

УК.3

Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>УК.3.3 Выступает с публичными презентациями проектов</p>	<p>Знает принципы публичных презентаций проектов. Владеет навыками публичной презентации проектов. Умеет корректно реагировать на возражения в ходе публичной презентации проектов.</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает принципы публичных презентаций проектов. Не владеет навыками публичной презентации проектов. Не умеет корректно реагировать на возражения в ходе публичной презентации проектов</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Знает базовые принципы публичных презентаций проектов. Владеет отдельными навыками публичной презентации проектов. Не умеет реагировать на возражения в ходе публичной презентации проектов</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Знает принципы публичных презентаций проектов. Владеет навыками публичной презентации проектов. Не умеет корректно реагировать на возражения в ходе публичной презентации проектов</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Знает принципы публичных презентаций проектов. Владеет навыками публичной презентации проектов. Умеет корректно реагировать на возражения в ходе публичной презентации проектов</p>

УК.6

Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>УК.6.2 Управляет</p>	<p>Знает принципы тайм-менеджмента, стресс-</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не знает принципы тайм-менеджмента,</p>

Индикатор	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>собственными ресурсами (тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, самопрезентация)</p>	<p>менеджмента и самопрезентации. Владеет навыками управления стрессом, позволяющими препятствовать конфликтам на рабочем месте. Умеет реализовывать эффективную самопрезентацию в рамках собеседования.</p>	<p>Неудовлетворител стресс-менеджмента и самопрезентации. Не владеет навыками управления стрессом, позволяющими препятствовать конфликтам на рабочем месте. Не умеет реализовывать эффективную самопрезентацию в рамках собеседования.</p> <p>Удовлетворительн Знает базовые принципы тайм-менеджмента, стресс-менеджмента и самопрезентации. Владеет основными навыками управления стрессом, позволяющими препятствовать конфликтам на рабочем месте. Не умеет реализовывать эффективную самопрезентацию в рамках собеседования.</p> <p>Хорошо Знает принципы тайм-менеджмента, стресс-менеджмента и самопрезентации. Владеет навыками управления стрессом, позволяющими препятствовать конфликтам на рабочем месте. Умеет реализовывать самопрезентацию в рамках собеседования.</p> <p>Отлично Знает принципы тайм-менеджмента, стресс-менеджмента и самопрезентации. Владеет современными навыками управления стрессом, позволяющими препятствовать конфликтам на рабочем месте. Умеет реализовывать эффективную самопрезентацию в рамках собеседования.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : заочная

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.2.2 Разрабатывает основанные на профессиональных социологических знаниях рекомендации по решению проблем взаимодействия социальных групп и институтов	Формирование и развитие человеческих ресурсов Защищаемое контрольное мероприятие	Знать основные принципы социологического анализа проблем формирования и развития человеческих ресурсов с опорой на социологические данные. Владеть навыками выявления проблем формирования и развития человеческих ресурсов. Уметь разрабатывать рекомендаций по решению проблем формирования и развития человеческих ресурсов.
ПК.2.2 Разрабатывает основанные на профессиональных социологических знаниях рекомендации по решению проблем взаимодействия социальных групп и институтов	Распределение и перераспределение человеческих ресурсов Защищаемое контрольное мероприятие	Знать основы проектного подхода к реализации целей формирования, развития и эффективного управления человеческими ресурсами. Владеть навыками анализа национальных проектов, направленных на формирование, развитие и эффективное управление человеческими ресурсами.
ПК.2.2 Разрабатывает основанные на профессиональных социологических знаниях рекомендации по решению проблем взаимодействия социальных групп и институтов	Эффективное использование человеческих ресурсов Итоговое контрольное мероприятие	Умеет проводить анализ реализации федерального проекта (в рамках национального), направленного на эффективное использование человеческих ресурсов, на уровне субъекта РФ и оформить результаты анализа в виде аналитической записки

Спецификация мероприятий текущего контроля

Формирование и развитие человеческих ресурсов

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Анализ стратегических документов, определяющих основные приоритеты формирования и развития человеческих ресурсов (берется только 1 из компонентов человеческого капитала – культурный/трудовой/демографический капитал и др.) на национальном уровне в формате аналитической справки или презентации	10
Разработка рекомендаций по решению проблем формирования и развития человеческих ресурсов (берется только 1 из компонентов человеческого капитала – культурный/трудовой/демографический капитал и др.) на национальном уровне, включенных в аналитическую справку или презентацию	10
Разработка программы (краткого плана) социологического исследования (метод – анализ документов) одного из стратегических документов, определяющих основные приоритеты формирования и развития человеческих ресурсов (берется только 1 из компонентов человеческого капитала – культурный/трудовой/демографический капитал и др.) на национальном уровне (напр., Указы, послания Президента Федеральному собранию и т.п.).	10

Распределение и перераспределение человеческих ресурсов

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Анализ национальных проектов, направленных на развитие, перераспределение человеческих ресурсов, выявление их связи (прямой или косвенной) с человеческими ресурсами	10
Отбор и анализ 3х федеральных проектов, которые получили реализацию в рамках региональных проектов Пермского края	10
Декомпозиция национальных проектов по федеральным проектам, их в свою очередь по целям. Анализ их связи с гос. программами, анализ совпадения по ключевым показателям, принципам финансирования.	10

Эффективное использование человеческих ресурсов

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Анализ хода реализации проекта на региональном уровне в соответствии с показателями и с конкретными результатами и достижениями, содержащего как статистическую компоненту, так и содержательный анализ вклада проекта в разрешении той или иной проблемы региона, создание точек роста.	15
Формулировка достоинств (достижений) и недостатков реализации проекта на региональном уровне.	15
Установление связей («вертикальных») между государственной программой/ами, связанными с нац. проектом, с данным фед. проектом в рамках нац. проекта и его региональной версией. Выявление совпадений/повторов и несовпадений. Оформление в форме дерева целей или любой другой форме.	10

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
ПК.2.2 Разрабатывает основанные на профессиональных социологических знаниях рекомендации по решению проблем взаимодействия социальных групп и институтов	Разработка стратегии управления человеческими ресурсами. Построение HR-процессов Защищаемое контрольное мероприятие	Знать основные принципы социологического анализа различных стратегий управления человеческими ресурсами организации. Владеть навыками выявления возможностей и ограничений применения различных стратегий управления человеческими ресурсами организации. Уметь разрабатывать рекомендаций по применению стратегий управления человеческими ресурсами организации.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.2.2 Разрабатывает основанные на профессиональных социологических знаниях рекомендации по решению проблем взаимодействия социальных групп и институтов</p> <p>УК.2.2 Разрабатывает план проекта в рамках поставленной задачи (цель и задачи проекта, ожидаемые результаты и их применение) и определяет необходимые для реализации проекта ресурсы</p> <p>УК.6.2 Управляет собственными ресурсами (тайм-менеджмент, стресс-менеджмент, самопрезентация)</p>	<p>Поиск и отбор персонала</p> <p>Защищаемое контрольное мероприятие</p>	<p>Владеет навыками анализа кандидатов на должность и умеет формулировать предложения по решению проблем в сфере поиска и отбора персонала</p>
<p>УК.3.3 Выступает с публичными презентациями проектов</p>	<p>Консалтинг в сфере HR</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>умение разрабатывать на основе профессиональных социологических знаний и анализа ситуации предложений и рекомендаций по решению проблем управления человеческими ресурсами.</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Разработка стратегии управления человеческими ресурсами. Построение HR-процессов

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Устная защита доклада с описанием стратегии с презентацией: наглядность и оригинальность презентации, глубокая осведомленность автора доклада в ключевых моментах стратегии, ответы на вопросы	10
Основные положения/принципы, ключевые инструменты выбранной стратегии управления человеческими ресурсами организации	6
Конкретные примеры применения выбранной стратегии управления человеческими ресурсами в реальных организациях	6
Возможности и ограничения применения стратегии управления человеческими ресурсами организации	4

Общая характеристика стратегии управления человеческими ресурсами организации (время появления, основные авторы и т.п.)	3
Список использованной литературы	1

Поиск и отбор персонала

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Представленный SWOT-анализ по 3 сотрудникам, отобранным как предполагаемые кандидаты на должность нового руководителя отдела X. В SWOT-анализе по каждому сотруднику по каждому из параметров (сильные, слабые стороны, возможности, угрозы) должно быть представлено не менее 3 пунктов. 10	10
Разработанный план диагностического интервью/беседы для выяснения дополнительной информации (тип референции, предпочтительный стиль менеджмента, тип позиционирования в рабочих отношениях и др.) по одному из 3 возможных кандидатов на должность руководителя отдела X. Сформулированные от 2 до 5 проективных вопроса для проведения диагностической беседы. 10	10
Аргументация по 3 сотрудникам, которые выбраны как непригодные для продвижения на должность руководителя. По каждому сотруднику не менее 2 аргументов. 4	4
Карта мотиваторов сотрудника, составленная с опорой на его описание, с аргументами (признаки из текста сгруппированы и обоснованы как мотиватор) 3	3
Описание характеристик (4-6 пунктов) нового руководителя отдела X с опорой на описание компании и характеристик предыдущего руководителя отдела (качества, стиль управления, ориентация на процесс или результат, стиль лидерства, необходимость в экспертных знаниях и т.п.)	3

Консалтинг в сфере HR

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Анализ демотиваторов сотрудника/ов с опорой на описание. (7 баллов) Предложенные рекомендации по коррекции демотивирующих факторов. (8 баллов)	15
Анализ ситуации с опорой на описание (5 баллов). Рекомендации по решению проблемы/задачи в рамках управления человеческими ресурсами организации (10 баллов).	15

<p>Представлены 1. Карта реальных мотиваторов сотрудника по описанию (2 балла), 2. Карта идеальных мотиваторов с учетом а) корпоративной культуры организации, б) стадии жизненного цикла организации и в) планов по дальнейшему планированию/развитию карьеры сотрудника (3 балла), 3. 3-4 рекомендации по коррекции мотиваторов сотрудника, где желаемый мотиватор формируется в связке или с опорой на существующий (5 баллов).</p>	10