

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*Факультет гуманитарных и социальных наук
(факультет/институт/академия)*

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины

Кадровый менеджмент

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

39.04.01. социология

Направленность программы (профиль)

Социология управления и социальный менеджмент

- 1. Цели и задачи дисциплины:** сформировать у обучающихся теоретические знания о роли и основных направлениях деятельности в области управления человеческими и трудовыми ресурсами, а также практические навыки в области современных технологий управления человеческими ресурсами в организациях.

Указанные цели реализуются посредством достижения ряда задач:

- Ознакомление с ведущими концепциями в области управления человеческими ресурсами;
- Выделение основных категорий в области изучения человеческих ресурсов
- Определение специфики формальных и неформальных методов повышения мотивации персонала
- Исследование практик использования человеческих ресурсов в организации

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Кадровый менеджмент» относится к вариативной части, блоку 2 учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

| № п/п | Шифр и наименование компетенции | Предшествующие дисциплины | Последующие дисциплины (группы дисциплин) |
|---|--|----------------------------------|--|
| Общекультурные компетенции | | | |
| | | | |
| Общепрофессиональные компетенции | | | |
| ОПК-3 | 3.2. Содержательно интерпретирует данные и формулирует выводы и теоретические подходы для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов | История и методология социологии | Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена |
| ОПК-4 | 4.3. Анализирует и прогнозирует развитие рынков. | История и методология социологии | Производственная практика |
| Профессиональные компетенции (Социологические исследования) | | | |
| | | | |
| Профессионально-специализированные компетенции специализации | | | |
| | | | |

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-3. Содержательно интерпретирует данные и формулирует выводы и теоретические подходы для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов.

ОПК-4. Анализирует и прогнозирует развитие рынков.

В результате изучения дисциплины студент должен:

ОПК-3 Содержательно интерпретировать данные и формулировать выводы и теоретические подходы для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов.
Знать: Сущность социальных явлений и процессов.

Уметь: Интерпретировать данные исследований, посвященных анализу социальных явлений и процессов.

Владеть: Навыками самостоятельного анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов.

ОПК-4 Анализировать и прогнозировать развитие рынков.

Знать: Специфику развития рынков.

Уметь: Определять факторы, детерминирующие развитие рынков.

Владеть: навыками анализа и прогнозирования развития рынков.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц.

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры | | | |
|---------------------------------------|-----------------------|----------|---|---|---|
| | | 4 | | | |
| Аудиторные занятия (всего) | 32 | 32 | | | |
| В том числе: | - | - | - | - | - |
| <i>Лекции</i> | 16 | 16 | | | |
| <i>Практические занятия (ПЗ)</i> | 16 | 16 | | | |
| <i>Контроль</i> | 27 | 27 | | | |
| <i>Лабораторные работы (ЛР)</i> | | | | | |
| Самостоятельная работа (всего) | 121 | 121 | | | |
| Общая трудоемкость | 180 час 5 зач. ед. | | | | |

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела (темы) |
|-------|---|--|
| 1. | Тема 1. Основные понятия и концепции управления человеческими ресурсами | Теории управления о роли человека в организации. Основные постулаты и представители классических теорий (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, Г. Форд и др.), теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Блейк и др.), теории человеческих ресурсов (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др.). Этапы развития управления персоналом. Сущность, роль и задачи управления человеческими ресурсами. Функции управления человеческими ресурсами в современных условиях. Понятие и роль человеческого капитала в обеспечении конкурентоспособности организации. Понятия «человеческие ресурсы», «рабочая сила», «персонал», «кадры». Объект и предмет управления человеческими ресурсами. Различие концепций управления человеческими ресурсами и управления персоналом. Основные зарубежные научные школы управления человеческими ресурсами. Современные принципы национальных моделей управления человеческими ресурсами на примере США, Японии, |

| | | |
|----|--|--|
| | | Западной Европы. Влияние национального менталитета на специфику управления персоналом. Особенности формирования современной российской системы управления персоналом. |
| 2. | Тема 2. Понятие и структура трудовых ресурсов | Понятие трудовых ресурсов. Структура трудовых ресурсов. Показатели для анализа трудовых ресурсов. Трудовой и кадровый потенциал. Виды и характеристики трудового потенциала. Современная структура трудовых ресурсов РФ. |
| 3. | Тема 3. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов | Воспроизводство населения как основа формирования трудовых ресурсов. Формирование трудовых ресурсов. Распределение и перераспределение трудовых ресурсов. Использование трудовых ресурсов. Направления государственной политики в области управления трудовыми ресурсами. |
| 4. | Тема 4. Стратегия и политика в управлении человеческими ресурсами | Стратегическое управление человеческими ресурсами. Понятие миссии организации, примеры формулирования миссии в известных российских и зарубежных компаниях. Кадровая стратегия как ключевое звено системы управления человеческими ресурсами. Основные направления кадровой стратегии. Понятие кадровой политики организации. Цель кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики со стратегией организации и стратегией управления человеческими ресурсами. Виды кадровой политики (открытая и закрытая; пассивная, реактивная, превентивная и активная) и их характеристика. |
| 5. | Тема 5. Лидерство и руководство в системе управления человеческими ресурсами | Понятия лидерства и руководства. Типологии лидерства. Сравнительная характеристика основных стилей руководства: авторитарный, демократический, либеральный. Требования к индивидуальным качествам современного руководителя. Оценка эффективности деятельности руководителя. Формирование кадрового резерва руководителей. |
| 6. | Тема 6. Организация управления человеческими ресурсами | Социальные группы в управлении человеческими ресурсами. Классификация коллективов. Команда как вид коллектива, отличительные особенности команды. Требования к организации управления человеческими ресурсами современной организации. Ресурсное обеспечение системы управления человеческими ресурсами. Место и статус кадровой службы (HR-службы) организации в системе управления организации. Функции кадровой службы и их характеристика. Варианты организационной структуры кадровой службы. Факторы, влияющие на выбор конкретного варианта организационной структуры кадровой службы. Требования к руководителю HR-службы и HR-специалистам. Профессиональные роли менеджера по персоналу. Оценка деятельности HR-службы, критерии оценки. |

| | | |
|----|---|---|
| 7. | Тема 7. Привлечение человеческих ресурсов в организацию | Планирование потребностей организации в персонале. Факторы, учитываемые при планировании человеческих ресурсов. Источники привлечения персонала, их характеристика. Понятие и методы набора персонала. Взаимодействие организаций с рекрутинговыми агентствами. Организация отбора кандидатов на вакантную должность. Этапы и методы отбора. Оформление отношений трудового найма. Причины сокращения численности персонала. Процесс сокращения персонала. |
| 8. | Тема 8. Использование человеческих ресурсов организации | Организация труда персонала. Планирование требований к рабочим местам. Необходимые, желательные, недопустимые компетенции для замещения конкретных рабочих мест. Правила организации и оснащение рабочих мест. Сравнительные характеристики систем планировки помещений. Требования к безопасности рабочих мест. Условия труда персонала. Основные формы организации труда, их преимущества и недостатки. Режим рабочего и личного времени сотрудников. Нормирование труда. Дисциплина труда. Безопасность персонала. |
| 9. | Тема 9. Развитие и мотивация человеческих ресурсов | Организация адаптации новых сотрудников. Понятие развития и обучения. Планирование обучения персонала организации. Виды обучения персонала. Формы обучения персонала внутри организации и за ее пределами. Современные формы обучения: тренинги, проектные сессии, игры, обучение действием и др. Дистанционные формы обучения. Корпоративные системы обучения. Оценка эффективности обучения. Современные особенности и условия деловой карьеры. Управление карьерой сотрудников. Работа с кадровым резервом. Управление талантами. Понятие мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Формы и инструменты мотивации. Стимулирование труда. Виды и формы стимулирования персонала в организации. Построение систем стимулирования в современных компаниях. |

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Лекц. | Практ. зан. | Контроль | СРС | Всего час. |
|-------|---|-------|-------------|----------|-----|------------|
| 1. | Тема 1. Основные понятия и концепции управления человеческими ресурсами | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 2. | Тема 2. Понятие и структура трудовых ресурсов | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 3. | Тема 3. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 4. | Тема 4. Стратегия и политика в | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|----|----|
| | управлении человеческими ресурсами | | | | | |
| 5. | Тема 5. Лидерство и руководство в системе управления человеческими ресурсами | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 6. | Тема 6. Организация управления человеческими ресурсами | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 7. | Тема 7. Привлечение человеческих ресурсов в организацию | 2 | 2 | 3 | 15 | 22 |
| 8. | Тема 8. Использование человеческих ресурсов в организации | 1 | 1 | 3 | 8 | 13 |
| 9. | Тема 9. Развитие и мотивация человеческих ресурсов | 1 | 1 | 3 | 8 | 13 |

6. Лабораторный практикум (при наличии)

Нет в наличии.

7. Практические занятия (семинары) (при наличии)

| № п/п | № раздела дисциплины | Тематика практических занятий (семинаров) | Трудо-емкость (час.) |
|-------|----------------------|--|----------------------|
| 1. | Тема 1. | Тема 1. Основные понятия и концепции управления человеческими ресурсами | 2 |
| 2. | Тема 2. | Тема 2. Понятие и структура трудовых ресурсов | 2 |
| 3. | Тема 3. | Тема 3. Формирование, распределение и использование трудовых ресурсов | 2 |
| 4. | Тема 4. | Тема 4. Стратегия и политика в управлении человеческими ресурсами | 2 |
| 5. | Тема 5. | Тема 5. Лидерство и руководство в системе управления человеческими ресурсами | 2 |
| 6. | Тема 6. | Тема 6. Организация управления человеческими ресурсами | 2 |
| 7. | Тема 7. | Тема 7. Привлечение человеческих ресурсов в организацию | 2 |
| 8. | Тема 8. | Тема 8. Использование человеческих ресурсов в организации | 1 |
| 9. | Тема 9. | Тема 9. Развитие и мотивация человеческих ресурсов | 1 |

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Занятия по курсу проводятся в учебных аудиториях, оборудованных современными техническими средствами, облегчающими процесс презентации, восприятия и усвоения учебных материалов:

1. Демонстрационный комплекс группового пользования на базе мультимедийного проектора, состоящий из:

- мультимедийного проектора;
- компьютера;

- экрана настенного, подвесного или экрана на треноге.

2. Автоматизированное рабочее место студента на базе ПЭВМ с устройствами, обеспечивающими работу с мультимедийными учебными программами и поиск информации в сети Интернет.

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение специального программного обеспечения не требуется.

- журнал «Социологические исследования» <http://www.isras.ru/socis.html>
- журнал «Вестник Института социологии» <http://www.vestnik.isras.ru>
- публикации ФНИСЦ РАН http://www.isras.ru/index.php?page_id=1071
- Центр экономической социологии «Эксосентр» www.ecsoc.ru
- электронная библиотека социологического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова <http://lib.socio.msu.ru/library>
- единый архив экономических и социологических данных <http://sophist.hse.ru>
- Social Site Information System <http://www.sociosite.net/>
- A Guide to Sociology and Sociological Research <http://www.socioweb.com/>
- Электронная библиотека РГБ <http://www.rsl.ru/>
- Системы о PsycINFO, PsycARTICLES Американской психологической ассоциации (APA)
- Сайт библиотеки РУДН <http://lib.rudn.ru/>
- Science Direct <http://www.sciencedirect.com> Описание: Ресурс содержит коллекцию научной, технической и медицинской полнотекстовой и библиографической информации. База данных мультидисциплинарного характера включает научные журналы по гуманитарным, социальным наукам, математике, медицине.
- EBSCO <http://search.ebscohost.com>, Academic Search Premier (база данных комплексной тематики, содержит информацию по гуманитарным и естественным областям знания).
- Oxford University Press <http://www3.oup.co.uk/jnls>. Журналы по гуманитарным и социальным наукам Oxford University Press представленные в коллекции HSS
- Sage Publications <http://online.sagepub.com>. База публикаций Sage включает в себя журналы по разным отраслям знаний: Sage_STM – более 100 журналов в области естественных наук, техники и медицины (Science, Technology & Medicine); Sage_HSS – более 300 журналов в области гуманитарных и общественных наук (Humanities & Social Sciences).
- Springer/Kluwer <http://www.springerlink.com>. Журналы и книги издательства Springer/Kluwer охватывают различные области знания и разбиты на следующие предметные категории: Behavioral Science, Biomedical and Life Sciences, Humanities, Social Sciences and Law, Medicine.
- Tailor & Francis <http://www.informaworld.com>. Коллекция журналов насчитывает более 1000 наименований по всем областям знаний из них около 40 журналов HSS (Humanities & Social Sciences: в области гуманитарных и общественных наук).
- Web of Science <http://www.isiknowledge.com>
- Ресурсы Института научной информации по общественным наукам Российской академии наук (ИНИОН РАН) <http://elibrary.ru>.
- Университетская информационная система РОССИЯ. <http://www.cir.ru/index.jsp>.
- Гости система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу <http://www.ifap.ru/library/gost/sibid.htm>.

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

(указывается наличие печатных и электронных образовательных и информационных ресурсов)

1. а) основная литература Теория организации: Учебник / В.Р. Веснин. - Электронные текстовые данные. - М. : Проспект, 2016. - 272 с. - ISBN 978-5-392-20248-5.
2. А. И. Кравченко Социология управления. Учебник М: КноРус, 2019. – 291 с. - ISBN: 978-5-406-06834-2
3. Социология управления. Теоретические основы: Учебник / В.И. Чупров, М.А. Осипова. - М. :Норма, 2015. - 172 с. – ISBN 978-5-16-103242-8

4. Теория организации : Учебник для бакалавров / Г.Р. Латфуллин, А.В. Райченко. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2019. - 447 с. - (Бакалавр. Углубленный курс). - ISBN 978-5-9916-2431-2 : 839.00.

5. Теория организации: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В.Г. Антонов [и др.]; Под ред. Г.Р.Латфуллина, О.Н.Громовой, А.В.Райченко. - М. : Юрайт, 2018. - 156 с. - (Бакалавр и магистр. Модуль). - ISBN 978-5-534-01187-6 : 349.00.

б) дополнительная литература

1. Менеджмент: сборник задач, упражнений и тестовых вопросов по курсу [Электронный ресурс] : Учебно-методическое пособие для бакалавров экономического факультета, обучающихся по направлению подготовки 38.03.02 "Менеджмент" / Т.В. Комарова, Т.Н. Якубова. - Электронные текстовые данные. - М. : Изд-во РУДН, 2018. - 40 с. - ISBN 978-5-209-08339-9.

2. Менеджмент организации: учебные и производственные практики : Менеджмент организации 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для академического бакалавриата/ Под общ. ред. Э.М.Короткова, С.Д.Резника. - М. :Юрайт, 2019. - 198 с. - ISBN 9785534108293

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Примерная тематика для подготовки докладов, рефератов, эссе.

1. На примере конкретной организации (по выбору магистра) подготовить доклад на тему дискриминации в организации.

2. Подготовка эссе на тему «Достоинства и недостатки видов кадровой политики», «Основы успешности миссии (на примере конкретной организации)». Тема на выбор магистра

3. Подготовка эссе на тему «Причины сокращения численности персонала в организациях», «Играизация в современных организациях». Тема на выбор магистра.

4. Реферат на тему «Управление талантами в организации (на примере конкретной организации – на выбор магистра)

Работа оценивается по следующим критериям:

- умение правильно поставить проблему;
- характер привлекаемой литературы;
- уровень анализа привлекаемой литературы;
- самостоятельность в изложении материала;
- оригинальность в изложении материала;
- умение «вписать» проблему в более широкий контекст;
- степень решения поставленных в эссе целей и задач;
- умение делать четкие и понятные выводы;
- аккуратность оформления работы (грамотное библиографическое описание цитируемых и приводимых в списке литературы источников).

Работа предполагает аргументированное представление студентами собственной точки зрения, строится на критических оценках анализируемой проблематики, демонстрирующих способность автора к самостоятельной научной деятельности, знание классических и новейших отечественных и зарубежных теоретических и теоретико-методологических подходов и концепций, владение социально научной терминологией, умение структурировать материал, грамотно ставить исследовательские задачи и творчески подходить к их решению.

Не допустимо включать в работу выдержки из работ других авторов без указания на это, пересказывать чужую работу близко к тексту без отсылки к ней, использовать чужие идеи без указания первоисточника.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Шкала оценок

| Баллы БРС | Традиционные оценки РФ | Оценки ECTS |
|-----------|------------------------|-------------|
| 95-100 | 5 | A |
| 86-94 | | B |
| 69-85 | 4 | C |
| 61-68 | 3 | D |
| 51-60 | | E |
| 31-50 | 2 | FX |
| 0-30 | | F |

Примерный перечень оценочных средств

| п / п | Наименование оценочного средства | Краткая характеристика оценочного средства | Представление оценочного средства в фонде |
|--------------------------|---|---|---|
| <i>Аудиторная работа</i> | | | |
| 1. | Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты (работа на занятии) | Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. | Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов |
| 2. | Деловая и/или ролевая игра | Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. | Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре |
| 3. | Эссе | Средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую | Тематика эссе |

| | | | |
|----|--|--|--|
| | | позицию по поставленной проблеме. | |
| 4. | Презентация (защита) проекта/доклада/реферата/сообщения* | Средство контроля способностей обучающихся представить перед аудиторией результаты проделанной работы | Темы проектов/докладов / рефератов/ сообщений и пр. |
| 5. | Экзамен | Оценка работы студента в течение семестра (года, всего срока обучения и др.) и призван выявить уровень, прочность и систематичность полученных им теоретических и практических знаний, приобретения навыков самостоятельной работы, развития творческого мышления, умение синтезировать полученные знания и применять их в решении практических задач. | Примеры заданий/вопросов, пример экзаменационного билета |
| 6. | Кейс-задача | Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. | Задания для решения кейс-задачи |

Самостоятельная работа

| | | | |
|----|--------------------------------|---|--|
| 1. | Проект | Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. | Темы групповых и/или индивидуальных проектов |
| 2. | Доклад, сообщение | Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы | Темы докладов, сообщений |
| 3. | Эссе и иные творческие задания | Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в | Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий |

| | | |
|--|---|--|
| | индивидуальном порядке или группой обучающихся. | |
|--|---|--|

Оформление задания для деловой (ролевой) игры

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Деловая (ролевая) игра

по дисциплине Кадровый менеджмент
(наименование дисциплины)

1 Тема (проблема) Отбор и адаптация в организации.

2 Концепция игры На основе изучения тематической литературы, знаний, полученных в ходе аудиторных занятий, магистры готовятся к деловой игре. Предварительно оговаривается сфера деятельности организации, примерное число сотрудников. Кадровый отдел нанимает определенное число сотрудников на ряд должностей. Прием новых специалистов сопровождается эмоциональной реакцией разной модальности со стороны старых сотрудников. Руководитель, при помощи штаба разрабатывает проект адаптации сотрудников в организации.

3 Роли:

- Руководитель, штаб советников;
- Группа вкось нанятых специалистов;
- Группы позитивно и негативно относящихся к новым коллегам сотрудников .

4. Ожидаемый (е) результат(ы). Формирование способности анализировать и прогнозировать развитие рынков

5. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 4 балла | Выставляется магистру, если он в ходе деловой/ ролевой игры смог продемонстрировать знания, навыки и умения принятия решений, основываясь на сложившейся в компании ситуации/ предложенной в игре ситуации; продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры. |
| Не зачтено | 0 баллов | Выставляется магистру, если он в ходе деловой/ролевой игры не смог продемонстрировать знания, навыки и умения принятия решений, основываясь на сложившейся в компании ситуации/ предложенной в игре ситуации; аргументировано обосновать свою позицию и предложения. |

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Оформление задания для кейс-задачи

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Кейс-задача

по дисциплине Кадровый менеджмент
(наименование дисциплины)

1. **Задание:** Ознакомиться с кейсом «Программа социальной ответственности компании Икеа». Ссылка: <https://www.ikea.com/ru/ru/this-is-ikea/sustainable-everyday/socialnye-predprinimateli-pubedfd4400>

Ответить на вопросы:

- Определите основные направления социальной ответственности ИКЕА
- Определите методы реализации социальной ответственности ИКЕА
- Укажите специфику социальной ответственности по отношению к сотрудникам, обществу, экологии.

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|-------------------|---------|--|
| Отлично | 4 балла | Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Магистр свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу. |
| Хорошо | 3 балла | В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе |
| Удовлетворительно | 2 балла | В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы |

| | | |
|---------------------|----------|--|
| Неудовлетворительно | 0-1 балл | Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Магистр не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы. |
|---------------------|----------|--|

3. Ожидаемый (е) результат(ы). Формирование навыков интерпретации данных и формулировки выводов и теоретических подходов для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

**Оформление тем для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

**Перечень дискуссионных тем для круглого стола
(дискуссии, полемики, диспута, дебатов)**

по дисциплине Кадровый менеджмент

1.Задание. Сравнение типов мотивационных систем в организациях (материальная финансовая, материальная нефинансовая, нематериальная системы мотивации). Определение наиболее/наименее подходящих профессиональных сфер для каждого типа мотивации.

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|---------------------|--------------|--|
| Отлично | 4 балла | Магистр использовал при подготовке к дискуссии/обсуждению в малой полемической группе рекомендованную (отечественную и зарубежную) и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры из практики управления, подтверждающие его позицию, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию. |
| Хорошо | 3 балла | Магистр демонстрирует знание только отечественных работ по проблематике дискуссии, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно сформулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, примеры, иллюстрирующие основные положения. |
| Удовлетворительно | 2 балла | Магистр неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен сформулировать проблемы, логически выстраивает и презентует материал, не приводит примеры, подтверждающие или иллюстрирующие основные положения, выносимые магистром на обсуждение. |
| Неудовлетворительно | 0-1 балл | Магистр слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях. |

3. Ожидаемый(е) результат (ы): Формирование навыков интерпретации данных и формулировки выводов и теоретических подходов для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов.

Составитель _____
А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Оформление групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов**

по дисциплине Кадровый менеджмент
(наименование дисциплины)

1. Индивидуальные творческие задания (проекты):

1. Проект использования трудовых ресурсов в организации (на выбор магистра)
2. Конструирование системы взаимодействия формальных и неформальных групп в организации.
3. Разработка модели взаимодействия сотрудника с руководителем организации по модели делегирования полномочий П. Херси и К. Бландшара.

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|---------------------|----------|--|
| отлично | 4 балла | Магистр активно занимался проведением работы, подготовил в установленной форме проект и презентацию. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы. |
| Хорошо | 3 балла | Магистр занимался работой над заданием, подготовил в установленной форме проект и презентацию. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. |
| удовлетворительно | 2 балла | Магистр слабо занимался проведением проекта, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сообщение логически плохо выстроено, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса. |
| Неудовлетворительно | 0-1 балл | Магистр не подготовил проект |

3. Ожидаемый результат: Формирование способности к осуществлению анализа рынков.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Оформление тем для эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Темы эссе (докладов, сообщений)

по дисциплине Кадровый менеджмент
(наименование дисциплины)

1. Задания:

1. На примере конкретной организации (по выбору магистра) подготовить доклад на тему дискриминации в организации.
2. Подготовка эссе на тему «Достоинства и недостатки видов кадровой политики», «Основы успешности миссии (на примере конкретной организации)». Тема на выбор магистра
3. Подготовка эссе на тему «Причины сокращения численности персонала в организациях», «Играизация в современных организациях». Тема на выбор магистра.

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 4 балла | Магистр активно занимался подготовкой эссе / доклада, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы. |
| Не зачтено | 0 баллов | Магистр не подготовил задание или оно не отвечает критериям качества: логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса. |

3. Ожидаемый (е) результат(ы): Формирование способности осуществлять анализ тенденций развития рынков.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Оформление тем для эссе (рефератов, докладов, сообщений)

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Темы рефератов

по дисциплине Кадровый менеджмент
(наименование дисциплины)

1.Задания:

Реферат на тему «Управление талантами в организации (на примере конкретной организации – на выбор магистра)

2. Критерии оценки:

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 5 баллов | Магистр активно занимался подготовкой реферата, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы. |
| Не зачтено | 0 баллов | Магистр не подготовил задание или оно не отвечает критериям качества: логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса. |

3. Ожидаемый (е) результат(ы): Формирование навыков интерпретации данных и формулировки выводов и теоретических подходов для анализа и прогнозирования социальных явлений и процессов.

Составитель _____

А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021 г.

Работа на занятии

Кафедра социологии

(наименование кафедры)

Работа на занятии

Критерии работы магистра на занятии

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|------------|----------|--|
| Зачтено | 1балл | Магистр на лекционных и семинарских занятиях присутствует, конспект занятия в наличии. |
| Не зачтено | 0 баллов | Магистр на лекционных и семинарских занятиях отсутствует, либо не ведет конспект. |

Составитель _____
А. С. Савенкова

(подпись)

«19» мая 2021

Критерии аттестации

Кафедра социологии
(наименование кафедры)

Аттестация

по дисциплине Кадровый менеджмент
(наименование дисциплины)

Критерии оценки ответа магистра на аттестации

| Оценка | Баллы | Описание критериев оценки |
|---------------------|-----------------|---|
| Отлично | 45-50 баллов | Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Магистр свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме. В ходе ответа на вопрос перечисляет авторов, концепции, связанные с темой вопроса. Магистр грамотно перечисляет основные положения темы, дает исчерпывающие ответы на все вопросы. |
| Хорошо | 35-44 балла | В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные преподавателем. |
| Удовлетворительно | 25-34 балла | В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Магистр владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы |
| Неудовлетворительно | 1-24 балла | Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Магистр не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы. |

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Ассистент
кафедры социологии
должность, название кафедры

подпись

Савенкова А.С.
инициалы, фамилия

Руководитель программы
профессор
должность, название кафедры

подпись

Ж.В. Пузанова
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой
Заведующий кафедрой
социологии
название кафедры

подпись

Н.П.Нарбут
инициалы, фамилия