

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 29.05.2023 18:20:00  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b17c96d2

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ- ФИЛИАЛ РАНХиГС**

---

Кафедра социальных технологий

УТВЕРЖДЕНО  
Директор СЗИУ РАНХиГС  
А.Д.Хлутков

Электронная подпись

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ  
«Социология политики и управления»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

**Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассесмента  
(оценки) персонала в организации»**

39.04.01 Социология

Очная/заочная

Год набора – 2023

Санкт-Петербург, 2022 г.

**Автор–составитель:** кандидат социологических наук, доцент Байер Ю.П.

**Заведующий кафедрой социальных технологий,** доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

**РПД Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассессмента (оценки) персонала в организации»** одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол от «30» августа 2021г. №1.  
В новой редакции Протокол №9 от «27» июня 2022г.

## Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины	7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся	9
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	13
6. Методические материалы по освоению дисциплины	18
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	19
7.1. Основная литература:	19
7.2. Дополнительная литература:	19
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация	19
7.4. Интернет-ресурсы	19
7.5. Иные источники	21
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассесмента (оценки) персонала в организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

<b>Код компетенции</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Код компонента компетенции</b>	<b>Наименование компонента компетенции</b>
ПК-1	Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности	ПК-1.1	Способен применять специализированные теоретические знания, практические умения для проведения прикладных исследований
ПК-5	Способен осваивать новые теории, модели, методы исследования, навыки разработки новых методических подходов с учетом целей и задач исследования	ПК – 5.1	Способен моделировать социально-политические процессы с использованием знаний игрового подхода, создавать модели и теории, способные разрешать проблемные управленческие ситуации

1.2. В результате освоения дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассесмента (оценки) персонала в организации» осуществляется овладение следующими компетенциями: у выпускника должны быть сформированы:

Таблица 2

<b>ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / профессиональные действия</b>	<b>Код компонента компетенции</b>	<b>Результаты обучения</b>

<p>(на основе результатов Форсайт-сессии по направлению 39.04.01 Социология. Проведена факультетом СТ СЗИУ РАНХиГС Протокол №1 от 09 ноября 2020г.)</p> <p>обладание навыками научно-исследовательской деятельности в отношении системы социальных и политических отношений, процессов и институтов, а также управлению, как основной составляющей.</p>	<p>ПК-1.1</p>	<p><b>На уровне знаний:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основных правил разработки темы научно-исследовательской работы;</li> <li>- методики подбора научной литературы;</li> <li>- технологии проведения научных и научно-прикладных исследований</li> </ul> <p><b>На уровне умений:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные социологические понятия и теории как инструмент социологического исследования;</li> <li>- организовать и провести прикладное социологическое исследование;</li> <li>- умением провести онлайн исследования в социологии.</li> </ul> <p><b>На уровне навыков:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками организации и проведения научных и научно-прикладных исследований;</li> <li>- навыками проведения игрового моделирования социально-политических процессов;</li> <li>- использования современных социологических методов оценки персонала в организации.</li> </ul>
<p>ОТФ/ умение осуществлять проектирование в социально-политической и управленческой деятельности (разработка проекта, его реализация, социологическое сопровождение каждого этапа).</p>	<p>ПК-5.1</p>	<p><b>На уровне знаний:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- степени разработанности темы научно-исследовательской работы;</li> <li>- базовые методологические принципы, лежащие в основе научного познания;</li> <li>- технологии проведения научных и научно-прикладных исследований</li> </ul> <p><b>На уровне умений:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные социологические понятия и теории как инструмент социологического исследования;</li> <li>- организовать и провести прикладное социологическое исследование;</li> <li>- адаптировать новые знания, идеи и результаты крупных исследований к специфике проводимого исследования.</li> </ul> <p><b>На уровне навыков:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проведения игрового моделирования социально-политических процессов;</li> <li>- использования современных социологических методов оценки персонала в организации.</li> <li>- освоения нововведений в социологической исследовательской практике и в развитии знания.</li> </ul>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

### Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 академических часов, 135 астрономический час.

### Объем дисциплины и виды учебной работы для очной формы обучения

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в академ./астр. часах)	
	очная формы обучения	заочная формы обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	180/135	180/135
<b>Контактная работа с преподавателем</b>	92/69	20/15
Лекции	42/31,5	4/3
Практические занятия	44/33	10/7,5
Практическая подготовка	4/3	4/3
Консультации	2/1,5	2/1,5
<b>Самостоятельная работа</b>	52/39	151/113,25
Контроль	36/27	9/6,75
Формы текущего контроля	Устный опрос, выступления, доклады	
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Экзамен-3	

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассесмента (оценки) персонала в организации» относится к блоку дисциплин по выбору Б1.В.ДВ.1 учебного плана по направлению подготовки магистратуры 39.04.01 Социология, направленность (профиль) "Социология политики и управления" и изучается студентами на 2 курсе (3 семестр) по очной форме обучения и на 2 курсе (3,4 семестр) по заочной форме.

### Дисциплина реализуется одновременно с:

Б1.В.04       Онлайн исследования в социологии

Б1.В.05       Современные методы обработки и анализа социологических данных

Б1.В.06       Организация и проведение прикладного социологического исследования

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины

##### Очная форма обучения

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.							СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СРО		
			Л/ДО Т	Л Р/ Д О Т	ПЗ/Д ОТ	ПП	КСР			
Тема 1	<i>Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом.</i>	28	8		10			10	Опрос, доклад, практическое задание	
Тема 2	<i>Количественный и качественный ассесмент в организации.</i>	24	10				4	10	Опрос, доклад, практическое задание	
Тема 3	<i>Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников.</i>	28	8		10			10	Опрос, доклад, практическое задание	
Тема 4	<i>Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации.</i>	31	8		12			11	Доклад, выступление, практическое задание	
Тема 5	<i>Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников.</i>	31	8		12			11	Доклад, выступление, практическое задание	
<b>Консультации</b>		<b>2/1,5</b>								
<b>Контроль</b>		<b>36/27</b>								
<b>Промежуточная аттестация</b>									<b>Экзамен</b>	
<b>Всего: (акад.час/астр.час)</b>		<b>180/135</b>	<b>42/31,5</b>		<b>44/33</b>	<b>4/3**</b>	<b>*</b>	<b>52/39</b>		

##### Заочная форма обучения

Таблица 6

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины, час.							СРО	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					СРО		
			Л/ДО Т	Л Р/ Д О Т	ПЗ/Д ОТ	ПП	КСР			
Тема 1	<i>Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом.</i>	34	2		2			30	Опрос, доклад, практическое задание	

Тема 2	<i>Количественный и качественный ассесмент в организации.</i>	36	2			4		30	Опрос, доклад, практическое задание
Тема 3	<i>Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников.</i>	32				2		30	Опрос, доклад, практическое задание
Тема 4	<i>Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации.</i>	32				2		30	Доклад, выступление, практическое задание
Тема 5	<i>Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников.</i>	35				4		31	Доклад, выступление, практическое задание
<b>Консультации</b>		<b>2/1,5</b>							
<b>Контроль</b>		<b>9/6,75</b>							
<b>Промежуточная аттестация</b>									<b>Экзамен</b>
<b>Всего: (акад.час/астр.час)</b>		<b>180/135</b>	<b>4/3</b>			<b>10/7,5</b>	<b>4/3**</b> <b>*</b>	<b>151/113,25</b>	

Используемые сокращения:

Л- занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ЛР- лабораторные работы (вид занятий семинарского типа);

ПЗ- практические занятия (виды занятий семинарского типа за исключением лабораторных работ);

КСР- индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации);

ДОТ- занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности;

СРО- самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

*Примечание:*

*\*\* - формы промежуточной аттестации: зачет (За).*

**8\*\*\*/4\*\*\*/- практическая подготовка. Проводится в ИАЦ «Русская мечта» СЗИУ РАНХиГС**

**\*При реализации дисциплины с использованием ДОТ преподаватель самостоятельно адаптирует форму текущего контроля, указанного в таблице, к системе дистанционного обучения .**

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

### 3.2. Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом.**

Эффективный ассесмент: метод наблюдения, метод интервью, метод эксперимента как социологические методы в ассесменте.

История развития оценки персонала в России, Европе и США.

Модель компетенций и ассесмент.

Социологические опросы в оценке персонала.



## **Тема 2. Количественный и качественный ассесмент в организации.**

Ассесмент и аудит персонала.

Количественные показатели оценки кадрового потенциала организации.

Оценка персонала в соответствии со стратегическими целями организации.

Методы качественной оценки: Ассесмент-центр, 360 градусов, KPI, Performance management, Management by objectives.

## **Тема 3. Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников.**

Мотивация и оценка персонала.

Количественные социологические методы оценки персонала: использование результатов.

Качественные социологические методы оценки персонала: обратная связь сотрудникам как мотивация для профессионального и личностного роста.

Правила оглашения результатов социологических методов оценки сотрудникам в организации.

## **Тема 4. Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации.**

Аттестация персонала и ее роль в управлении персоналом.

Возможности интегрирования современных социологических методов оценки в процедуру аттестации.

Возможности использования результатов социологической оценки и аттестации персонала в организациях.

Бенчмаркинг показателей оценки и аттестации (внутренний и внешний).

## **Тема 5. Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников.**

Социологические методы и их релевантность в оценке кадрового потенциала.

Принципы планирования кадрового резерва.

Параметры рейтингования работников в организации.

Количественные и качественные результаты оценки: их соотношение со стратегическими целями компании.

## **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся**

4.1. В ходе реализации дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассесмента (оценки) персонала в организации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Таблица 7

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом.	Опрос, доклад, практическое задание
Тема 2.	Количественный и качественный ассесмент в организации.	Опрос, доклад, практическое задание
Тема 3.	Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников.	Опрос, доклад, практическое задание

Тема 4.	Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации.	Доклад, выступление, практическое задание
Тема 5.	Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников.	Доклад, выступление, практическое задание

#### 4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

**Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:**

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выступление с докладами;
- участие в обсуждении докладов;
- защита проекта.

**Критерии оценивания опроса:**

- содержание и формулировки ответов на вопросы;
- обоснованность и аргументированность ответов;
- полнота и адекватность ответов;
- использование и представление статистических данных (при необходимости).

**Критерии оценивания доклада:**

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и литературными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции.

**Критерии оценивания участия в обсуждении докладов:**

- умение формулировать вопрос по теме доклада;
- наличие дополнений к докладу;
- наличие собственной обоснованной позиции.

**Критерии оценивания защиты проекта на экзамене:**

- правильность планирования критериев оценки сотрудников исходя из целей и задач организации,
- правильность и адекватность выбора методов оценки,
- умение проводить оценку реальной/моделируемой ситуации,
- умение обрабатывать результаты оценочных процедур, делать релевантные выводы, корреляции.
- умение представить и защитить результаты оценки персонала в организации.

**Тема 1. Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом.**

**Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции):**

1. Какие методы ассесмента можно назвать эффективными?
2. Расскажите основные этапы истории развития оценки персонала в России?

3. Расскажите основные этапы истории развития оценки персонала в Европе?
4. Расскажите основные этапы истории развития оценки персонала в США?
5. Нарисуйте и объясните модель компетенций.
6. Как проводится ассесмент по модели компетенций?
7. Социологические методы в оценке персонала.

**Примерные темы для докладов:**

1. Ассесмент центр и его составляющие.
2. Ассесмент и аудит персонала.
3. Персонал и кадровая политика организации.
4. Место оценки в системе управления персоналом организации.
5. Последовательность проведения ассесмента персонала.

**Практическое задание:**

1. Разработать сценарий деловой игры по проведению оценки профессиональных компетенций сотрудников.
2. Разработать дневник наблюдений для количественных и качественных индикаторов.

**Тема 2. Количественный и качественный ассесмент в организации.**

**Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции):**

1. В чем разница между ассесментом и аудитом персонала?
2. Каковы основные количественные показатели оценки кадрового потенциала организации?
3. Почему оценка персонала должна проводиться в соответствии со стратегическими целями организации?
4. Что такое метод 360 градусов?

**Примерные темы для докладов:**

1. Этапы проведения метода 360 градусов.
2. Метод KPI.
3. Метод Performance management.
4. Метод Management by objectives.
5. Формирование параметров оценки по модели компетенций.

**Практическое задание:**

1. Разработать инструментарий для метода 360 градусов для реального или воображаемого заказчика.

**Тема 3. Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников.**

**Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции):**

1. Как связаны мотивация и оценка персонала?
2. Как можно использовать результаты индивидуальной оценки и оплата труда?
3. Как связаны результаты оценки и возможности индивидуального карьерного и/или профессионального роста?

4. Как влияет оценка персонала и стратегирование в компании?
5. В чем взаимосвязь оценки персонала и корпоративной культуры?

**Примерные темы для докладов**

1. Методы и результаты оценки.
2. Индивидуальный рейтинг сотрудников.
3. Рейтинг и мотивация.
4. Оценка, рейтинг, карьерный рост.
5. Эффективная оценка, индивидуальная мотивация и снижение текучести кадров.

**Практическое задание:**

1. Предложить методы социологической оценки персонала при проведении выдуманного случая оценки сотрудников.

**Тема 4. Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации.**

**Примерные темы для докладов и выступлений:**

2. Управление персоналом, аудит и аттестация персонала.
3. Возможности интегрирования современных методов оценки в процедуру аттестации.
4. Использование результатов оценки и аттестации персонала в развитии персонала организации.
5. Кадровый бенчмаркинг.
6. Экономические показатели эффективности организации.

**Практическое задание:**

1. Предложить методы социологической количественной и качественной оценки персонала, которые можно использовать при аттестации.
2. Метод использования вторичных социологических данных в процедуре аттестации и оценке.

**Тема 5. Представление результатов социологического исследования.**

**Примерные темы для докладов:**

1. Количественные социологические методы в оценке персонала.
2. Качественные социологические методы в оценке персонала.
3. Результаты оценки и принципы планирования кадрового резерва.
4. Рейтингование работников в организации.
5. Количественные и качественные результаты оценки: их соотношение со стратегическими целями компании.

**Практическое задание:**

1. Разработать программу, инструментарий ассессмента для воображаемой или

реальной организации.

## 5.Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

**5.1. Экзамен** проводится в форме защиты проекта, осуществляемого в течение семестра обучения по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассессмента (оценки) персонала в организации»

**Темы проекта** определяются организацией-заказчиком (официальными партнерами СЗИУ) и реализуются студентами в командах по 5-7 человек.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы:

1. Устно в ДОТ - в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).
2. Письменно в СДО с прокторингом - в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса).

### Этапы проекта, которые студенты должны реализовать в ходе обучения:

1. Разработка темы проекта, реализующего ассессмент персонала.
2. Осуществление планирования ассессмента:
  - a. - определение цели, задач и стратегии организации, в которой будет проводиться ассессмент,
  - b. – определение методов ассессмента,
  - c. – составление программы ассессмента,
  - d. – проведение самой процедуры оценки в организации,
  - e. – написание отчета о процедуре оценки, разработка рекомендаций
3. На экзамене презентация и защита результатов исследования в Power Point.

## 5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Таблица 6

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.1	Использует специализированные теоретические знания, практические умения для проведения прикладных исследований	Правильно определены основные научные школы и направления, теоретических исследований в области социологии политики и управления; Квалифицированно определена методология проведения научных исследований, в том числе методов сбора и анализа социологической информации Основательно проведен самостоятельный выбор, обоснованы цели, задачи и методы исследования по актуальной проблематике в профессиональной области и их реализации (проведение исследований);

ПК – 5.1	Моделирует социально-политические процессы с использованием знаний игрового подхода, создает модели и теории, способные разрешать проблемные управленческие ситуации	Знает базовые методологические принципы, лежащие в основе научного познания; Квалифицированно интерпретированы данные социологических исследований, другой эмпирической информации с использованием новых теорий, моделей, методов исследования, навыков разработки новых методических подходов социологической теории Знает технологии проведения научных и научно-прикладных исследований
----------	--	---

### **Типовые оценочные средства промежуточной аттестации**

#### **Задание, необходимые для прохождения итоговой аттестации по предмету:**

1. Разработать тему ассессмента, являющегося самостоятельной кадровой процедурой или составляющей кадрового аудита или аттестации (это может быть организация, предприятие, вымышленная компания или ВУЗ, в котором обучаются студенты).
2. Осуществить планирование ассессмента:
  - a. – определить цели, задачи и стратегию организации и в соответствии с ними цели и задачи проводимой оценки,
  - b. – оценить общую экономическую эффективность организации,
  - c. – разработать методы оценки,
  - d. – провести SWOT-анализ организации,
3. Разработать модели профессиональных и личностных компетенций, необходимых для проведения оценки по каждой должности.
4. Провести непосредственно саму оценку.
5. Написать отчет по результатам проведенной оценки.
6. Оценить достижение целей и задач оценки сотрудников, разработать рекомендации.
7. Сделать презентацию и защиту готового проекта, на экзамене в Power Point.

#### **Критерии оценивания защиты проекта на экзамене:**

- правильность планирования и выбора методов оценки согласно целям и задачам руководства организации,
- правильность SWOT-анализа организации,
- умение разрабатывать модель компетенций,
- умение применять на практике количественные и качественные социологические методы оценки персонала,
- умение рейтинговать сотрудников по их компетенциям,

- умение обрабатывать имеющийся материал, структурировать, давать общую и индивидуальную оценку, делать корреляции и выводы,
- умение представить и защитить проект на экзамене.

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Экзамен выставляется студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 60 % «отлично» и 40 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Экзамен проводится в форме публичной защиты реализованного проекта. Готовиться к экзамену необходимо самостоятельно, последовательно, на протяжении всего периода изучения дисциплины.

Защиту проектной деятельности необходимо построить на основе требований к публичному выступлению (вступление, основная часть, заключение). Рекомендации по подготовке к публичному выступлению и оформлению презентации необходимо смотреть в методических рекомендациях по подготовке сообщений и презентаций для общественных дисциплин.

Студент должен показать умение провести ассессмент персонала на практике (или ситуации, моделирующей реальность), и на защите проекта это рассказать.

Результат по экзамену объявляется студентам после защиты практической работы, вносится в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

## **Шкала оценивания**

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

### **«Отлично»**

Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Правильно, полностью самостоятельно выполняет практические задания согласно теоретическим знаниям и пожеланиям заказчика.

### **«Хорошо»**

Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа;

Правильно, почти всегда самостоятельно выполняет практические задания согласно теоретическим знаниям и пожеланиям заказчика.

### **«Удовлетворительно»**

Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.

- в основном раскрывается тема;

Выполняет практические задания только при помощи преподавателя, с учетом теоретических знаний и пожеланий заказчика.

### **«Неудовлетворительно»**

Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

Не умеет применять практические знания.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО**

Промежуточная аттестация проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса и расписанием, утвержденными в соответствии с установленным в СЗИУ порядком.

Чтобы пройти промежуточную аттестацию с прокторингом, студенту нужно:

- за 15 минут до начала промежуточной аттестации включить компьютер, чтобы зарегистрироваться в системе,



- проверить оборудование и убедиться, что связь с удаленным портом установлена.
- включить видеотрансляцию и разрешить системе вести запись с экрана
- пройти верификацию личности, показав документы на веб-камеру (паспорт и зачетную книжку студента), при этом должно быть достаточное освещение.
- при необходимости показать рабочий стол и комнату.

После регистрации всех присутствующих проктор открывает проведение промежуточной аттестации.

Во время промежуточной аттестации можно пользоваться рукописными конспектами с лекциями.

При этом запрещено:

- ходить по вкладкам в браузере
- сидеть в наушниках
- пользоваться подсказками 3-х лиц и шпаргалками
- звонить по телефону и уходить без предупреждения

При любом нарушении проверяющий пишет замечание. А если грубых нарушений было несколько или студент не реагирует на предупреждения — проктор может прервать промежуточную аттестацию досрочно или прекратить проведение аттестации для нарушителя.

Продолжительность промежуточной аттестации для каждого студента не может превышать четырех академических часов. Аттестация не может начинаться ранее 9.00 часов и заканчиваться позднее 21.00 часа.

На выполнение заданий отводится максимально 30 минут.

Отлучаться в процессе выполнения заданий можно не более, чем на 2-3 минуты, заранее предупредив проктора.

В случае невыхода студента на связь в течение более чем 15 минут с начала проведения контрольного мероприятия он считается неявившимся, за исключением случаев, признанных руководителем структурного подразделения уважительными (в данном случае студенту предоставляется право пройти испытание в другой день в рамках срока, установленного преподавателем до окончания текущей промежуточной аттестации). Студент должен представить в структурное подразделение документ, подтверждающий уважительную причину невыхода его на связь в день проведения испытания по расписанию (болезнь, стихийное бедствие, отсутствие электричества и иные случаи, признанные руководителем структурного подразделения уважительными).

В случае сбоев в работе оборудования или канала связи (основного и альтернативного) на протяжении более 15 минут со стороны преподавателя, либо со стороны студента, преподаватель оставляет за собой право отменить проведение испытания, о чем преподавателем составляется акт. Данное обстоятельство считается уважительной причиной несвоевременной сдачи контрольных мероприятий. Студентам предоставляется возможность пройти испытания в другой день до окончания текущей промежуточной аттестации. О дате и времени проведения мероприятия, сообщается отдельно через СЭО Института.

### **При проведении промежуточной аттестации в СДО в форме устного или письменного ответа**

На подготовку студентам выделяется время в соответствии с объявленным в начале промежуточной аттестации регламентом. Во время подготовки все студенты должны находиться в поле включенных камер их ноутбуков, компьютеров или смартфонов. Для визуального контроля за ходом подготовки допустимо привлекать других преподавателей кафедры, работников деканата или проводить промежуточную аттестацию по подгруппам, численностью не более 9 человек.

По окончании времени, отведенного на подготовку:

- в случае проведения промежуточной аттестации в устной форме студенты начинают отвечать с соблюдением установленной преподавателем очередности и отвечают на дополнительные вопросы; оценка объявляется по завершении ответов на дополнительные вопросы;

- в случае проведения промежуточной аттестации в письменной форме письменная работа набирается студентами на компьютере в текстовом редакторе или записывается от руки; по завершении студенты сохраняют работу в электронном формате, указывая в наименовании файла свою фамилию; файл размещается в Moodle или в чате видеоконференции;

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме устного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – оценка сообщается экзаменуемому по завершению ответа.

При проведении промежуточной аттестации в ДОТ в форме письменного ответа на теоретические вопросы и решения задачи (кейса) – в течение 24 часов преподаватель проверяет работы, выставляет оценки и доводит информацию до студентов.

## **6. Методические материалы по освоению дисциплины**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, интернет-ресурсов.

### **Методические указания по подготовке к опросу**

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

### **Методические рекомендации по составлению доклада:**

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

#### **1. Введение:**

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

#### **2. Основное содержание доклада:**

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

#### **3. Заключение:**

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

### **Методические рекомендации по реализации и защите проекта:**

Реализация проектной деятельности в изучаемой сфере позволяет студенту максимально близко к практике развить необходимые компетенции по изучаемой дисциплине.

Цель метода реализации проектной деятельности - научить студентов применять полученные теоретические знания на практике, уметь реализовывать тактику и стратегию проектной деятельности по дисциплине, сформировать потребность и мотивацию развивать в себе необходимые профессиональные компетенции дальше, уметь проводить непосредственно социологический, социально-психологический, экономический ассессмент персонала, уметь объективно оценивать эффективность проделанной работы.

Проект реализуется в течение всего семестра обучения, для реализации проекта студенту необходимо получить всю теоретическую и практическую информацию по предмету. Поэтому, даже в случае пропусков занятий, для успешной сдачи экзамена, студент будет вынужден изучить пропущенный материал самостоятельно.

Преподаватель оценивает качество выполнения проекта по критериям: правильность планирования проекта, правильность разработки модели компетенций по должностям, адекватность использованных методов оценки, правильность составления инструментария

оценки, умение использовать все виды оценки, умение публично выступать на защите проекта и грамотно отвечать на вопросы.

## **7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"**

### **7.1. Основная литература:**

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие, Серия «Высшее образование» магистратура / А.Я.Кибанов, И.Б.Дуракова - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 300 с. – URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=350386>
2. Круглов, Д.В. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов /Д.В.Круглов, О.С.Резникова, И.В.Цыганкова. — Москва :Юрайт, 2021. — 168 с. —ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: [Стратегическое управление персоналом — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов. \(urait.ru\)](http://strategicheskoe-upravlenie-personalom-образовательная-платформа-«Юрайт».для-вузов-и-ссузов.urait.ru)
3. Анисимов, А.Ю. Управление персоналом организации:: учебник для вузов / А.Ю. Анисимов, О.А.Пятаева — Москва :Юрайт, 2021. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-477303>

### **7.2. Дополнительная литература:**

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://idp.nwipa.ru:2073/81561.html>
2. Базаров, Тахир Юсупович. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практ. пособие / Т. Ю. Базаров. - Москва : КноРус, 2011. - 301 с. : ил.
3. Барышникова, Елена Ивановна. Оценка персонала методом ассесмент-центра : {Лучшие HR-стратегии} / Елена Барышникова. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 239 с. : ил.
4. Денисов, Александр Федорович. Отбор и оценка персонала : учеб.-метод. пособие / А. Ф. Денисов ; Высш. шк. менеджмента СПбГУ. - Москва : Аспект Пресс, 2016. - 304 с. : ил.
5. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации: практикум : учеб. пособие – 2-е изд испр. и доп. / В.П.Пугачев - Москва: Юрайт, 2020. - 280 с. <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-praktikum-455030>

### **7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация**

Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г.

### **7.4. Интернет-ресурсы**

<http://socis.isras.ru/> - журнал "Социологические исследования"

<http://www.politstudies.ru/index.htm> - Политические исследования (ПОЛИС).

<http://www.isras.ru/> - Институт социологии РАН

<http://lib.socio.msu.ru> - Электронная библиотека социологического факультета МГУ.  
[www.fom.ru](http://www.fom.ru) – Фонд «Общественное мнение»  
[www.wciom.ru](http://www.wciom.ru) – Всероссийский центр изучения общественного мнения  
[www.levada.ru](http://www.levada.ru) – Аналитический центр Юрия Левады «Левада-центр»  
[www.romir.ru](http://www.romir.ru) – Исследовательский холдинг Romir  
[www.zircon.ru](http://www.zircon.ru) – Исследовательская группа «Циркон»  
[www.levada.ru](http://www.levada.ru) – Аналитический центр Юрия Левады «Левада-центр»  
[www.iisr.ru](http://www.iisr.ru) – Международный Институт Стратегических Исследований “Vector”  
[www.socium.info](http://www.socium.info) – Центр социологических и маркетинговых исследований «СОЦИУМ»

### **Внутренние ЭБС**

1. Гарант: <http://www.garant.ru/iver.htm>
2. Консультант Плюс: \NYX\PUBLIC\CONSULTAN
3. Электронные учебники электронно - библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
4. Электронные учебники электронно – библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
5. Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
6. Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист - Вью». Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
7. Полные тексты диссертаций и авторефератов Электронная Библиотек
8. Диссертаций РГБ

### **Внешние ЭБС**

1. Научная электронная библиотека. Полнотекстовые электронные версии статей доступны пользователям на основе Лицензионного соглашения (<http://www.elibrary.ru/agreement.asp>)
2. Университетская информационная система Россия
3. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) <http://uisrussia.msu.ru> [http://uisrussia.msu.ru/docs/ips/n/access\\_levels.htm](http://uisrussia.msu.ru/docs/ips/n/access_levels.htm).

### **Ссылки на материалы электронно-библиотечных систем**

1. [www.sotsium.ru](http://www.sotsium.ru) – Полнотекстовая библиотека литературы
2. <http://ecsocman.edu.ru/> - Федеральный образовательный портал – Экономика, социология, менеджмент.
3. <http://www.edu.ru/> - Федеральный портал «Российское образование»
4. <http://shool-collection.edu.ru/> - Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов».
5. <http://www.levada.ru/> - Левада-Центр. Аналитический центр Ю. Левады
6. <http://www.wciom.ru> - Всероссийский центр изучения общественного мнения  
<http://fom.ru/> - Фонд Общественное Мнение:
7. <http://www.opinio.msu.ru/> - Центр социологических исследований МГУ
8. [http://www.isras.rssi.ru/R\\_Socis.htm](http://www.isras.rssi.ru/R_Socis.htm) - Журнал «Социологические исследования».
9. <http://www.polisportal.ru>
10. <http://www.politcom.ru/>
11. <http://www.vibori.ru>
12. <http://elibrary.ru>
13. <http://www.cikrf.ru/>
14. <http://ppq.sagepub.com/>

## 7.5 Другие источники

Видеоканал Института социологии РАН

[https://www.youtube.com/channel/UC0\\_7qUxpAfA3a3QATxxAxyw](https://www.youtube.com/channel/UC0_7qUxpAfA3a3QATxxAxyw)

## 8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

### Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения курса

- Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы).
- Программа **SPSS Statistics** («*Statistical Package for the Social Sciences*») — компьютерная программа для статистической обработки данных при проведении прикладных исследований в социальных науках.

### Материально-техническая база

Таблица 12

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
4.	Прочее

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.