

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 09.06.2026 21:15:35
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.01 «Актуальные проблемы и инструменты управления человеческими ресурсами»

39.04.01 Социология
(код, наименование направления подготовки/специальности)

«Социология политики и управления»
(наименование образовательной программы)

Очная/заочная
(форма обучения)

Год набора – 2026

Санкт-Петербург

Автор-составитель РПД:

Войнаровская Людмила Ивановна, кандидат исторических наук, доцент, доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой:

Ветренко Инна Александровна, доктор политических наук, профессор, профессор кафедры социальных технологий

Рабочая программа дисциплины **ФТД.01 «Актуальные проблемы и инструменты управления человеческими ресурсами»** одобрена на заседании кафедры социальных технологий Северо-Западного института управления РАНХиГС

протокол № 6 от «23» марта 2026 г.

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина ФТД.01 «Актуальные проблемы и инструменты управления человеческими ресурсами» обеспечивает овладение следующими компетенциями

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)	Код компетенции	Наименование компетенции	Код индикатора достижения компетенций	Наименование индикатора достижения компетенций	Образовательный результат
<p>На основе результатов Форсайт-сессии по направлению 39.04.01 Социология. Проведена факультетом СТ СЗИУ РАНХиГС Протокол №1 от 09 ноября 2020г. ОТФ 1. Владение всем комплексом навыков организационно-управленческой деятельности, который подразумевает выполнение различных социологических исследований: 1) системы и процессов управления в условиях складывающимися в обществе социальными отношениями, механизмами и социальными изменениями; 2) закономерностей социальных действий и поведения людей, включенных в систему управления и политических отношений. ТФ1. Организация работы по сбору данных в ходе социологического исследования</p>	ПК-3	Способен самостоятельно использовать знания и навыки по философии социальных наук, новейшим тенденциям и направлениям современной социологической теории, методологии и методам социальных наук применительно к задачам фундаментального или прикладного исследования социальных общностей, институтов и процессов, общественного мнения	ПК-3.3.	Управляет конфликтами в условиях современной политической напряженности	<p>ПК-3.3 3-1 Знает технологии управления конфликтами и технологии процессов по их разрешению ПК-3.3 3-2 Знает новые формы социально-политических конфликтов в условиях глобализации и виртуализации обществ ПК-3.3 У-1 Умеет подбирать эмпирические индикаторы для выявления уровня социально-политической напряженности ПК-3.3 У-2 Умеет применять навыки медиации в ситуации конфликта между различными социально-политическими группами или движениями.</p>

<p>ОТФ/ обладание навыками научно-исследовательской деятельности в отношении системы социальных и политических отношений, процессов и институтов, а также управлению, как основной составляющей</p>					
<p>ОТФ 2 Обладание навыками научно-исследовательской деятельности в отношении системы социальных и политических отношений, процессов и институтов, а также управлению, как основной составляющей.</p>	ПК-4	<p>Способен самостоятельно формулировать цели, ставить конкретные задачи научных исследований в фундаментальных и прикладных областях социологии управления и решать их с помощью современных исследовательских методов с использованием новейшего отечественного и зарубежного опыта и с применением современной аппаратуры, оборудования, информационных технологий</p>	ПК-4.2.	<p>Решает конкретные социально-политические проблемы общества с использованием навыков социологического анализа социальных сетей и организационных культур</p>	<p>ПК-4.2 3-1 <i>Знает</i> технологии социального прогнозирования, проектирования, моделирования в политике и управлении ПК-4.2 3-2 <i>Знает</i> правила организации и проведения социологического исследования; ПК-4.2 У-1 <i>Умеет</i> провести социологический анализ организационной культуры, ПК-4.2 У-2 <i>Умеет</i> проводить социологический анализ социальных сетей и сообществ, ПК-4.2 У-3 <i>Умеет</i> разукрупнять цель в задачах исследования.</p>
<p>ТД 1.Описание, объяснение, прогнозирование социальных и политических явлений и процессов на основе результатов социологического исследования</p>					

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины: 1,00 з.е., 36 ак.часов.

Очная форма обучения

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 12 ак. час., из них 4 ак. час. на лекции, 4 ак. час. на практические занятия

24 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся, 4 ак. часа – контактная работа на аттестацию.

Заочная форма обучения

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 4 ак. часа, из них 2 ак.час. на лекции, 2 ак. часа на практические занятия.

28 ак. часов на самостоятельную работу обучающихся, 4 ак. часа контроль
Дисциплина ФТД.01 «Актуальные проблемы и инструменты управления человеческими ресурсами» относится к блоку факультативных дисциплин учебного плана по направлению подготовки магистратуры 39.04.01 Социология, направленность (профиль) "Социология политики и управления" и изучается студентами на 2 курсе в 4 семестре по очной и заочной форме обучения.

Изучение дисциплины логически, содержательно и методически взаимосвязано с такими предшествующими дисциплинами как:

1 курс

Б1.О.06 Управление социальными системами и процессами

Б1.О.07 Методология социологического исследования

Б1.О.08 Социологическая экспертиза и консалтинг

Б1.В.01 Управление социальными коммуникациями

Б1.В.02 Современные исследования общественного мнения

Б1.В.03 Социальное прогнозирование, проектирование, моделирование в политике и управлении

2 курс

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

Б1.В.06 Организация и проведение прикладного социологического исследования

Б1.В.ДВ.01.02 Современные социологические методы ассессмента (оценки) персонала в организации

Б1.В.ДЭ.02.01 Социологический анализ организационной культуры

Б1.В.ДЭ.03.01 Современная конфликтология

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является зачет.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Необходимый учебно-методический материал для оптимальной реализации самостоятельной работы обучающихся представлен в электронном дистанционном курсе

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Логин и пароль к личному кабинету (профилю) присылается обучающемуся на корпоративную почту.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час.										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэ к	Контроль	СРкр	
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ										
4 семестр													
Тема 1	Современные тенденции и проблемы в развитии HR-менеджмента	5	1									4	УО, Д
Тема 2.	Новые формы организации труда	5	1									4	УО, Д
Тема 3	Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие	5	1									4	УО, Д
Тема 4	Инновационные кадровые технологии	7	1		2							4	УО, Д
Тема 5	Цифровая революция и ее влияние на управление персоналом организации	5			1							4	УО, Д
Тема 6	Исследования современных	5			1							4	Д., Т

	тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты												
Промежуточная аттестация		4							4				Зачет
Всего:		36	4			4			4			24	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час.										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа			
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)						
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэ	Контроль	СРкр	
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ										
4 семестр													
Тема 1	Современные тенденции и проблемы в развития HR-менеджмента	6	1									5	УО, Д
Тема 2.	Новые формы организации труда	6	1									5	УО, Д
Тема 3	Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие	5,5			0,5							5	УО, Д

Тема 4	Инновационные кадровые технологии	5,5				0,5							5	УО, Д
Тема 5	Цифровая революция: ее технологии и инструментарий влияния на управление персоналом организации	4,5				0,5							4	УО, Д
Тема 6	Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты	4,5				0,5							4	Д, Т
Промежуточная аттестация		4								4				Зачет
Всего:		36	2			2				4			28	

Используемые сокращения:

Л – лекции – занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

УО- устный опрос

Д- доклад
Т- тестирование

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Современные тенденции и проблемы в развитии HR-менеджмента. ПК-3.3, ПК-4.2.

Управление персоналом как часть системы управления организацией. Современные тенденции в экономике: глобализация, конкуренция, демографический кризис, развитие ИТ-технологий.

Новые концепции менеджмента, как ответ на запросы социальной практики. Проблемы: перенос акцентов с планирования на креативность. Управление в условиях неопределенности (VUCA). Отказ от жесткого контроля в пользу гибкой методологии (Agile).

Новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции. Компетентностный подход, гибкие и жесткие навыки управления персоналом.

Тема 2. Новые формы организации труда. ПК-3.3, ПК-4.2.

Трансформация рынка труда. Смена трудовых ценностей и мотивационного профиля работников. Взаимные ожидания работников и работодателей.

Удаленная (дистанционная) занятость и ее правовое регулирование. Особенности управления удаленным персоналом: организация рабочего места, контроль, социальные гарантии. Коворкинг. Виртуальный офис.

Фрилансеры: понятие, место на рынке труда. Сокращение внутренней транзакционной деятельности и рост аутсорсинга. Временный персонал.

Проектная работа. Способы привлечения персонала на проектную работу. Команда. Формирование команды.

Гибкая рабочая среда: сущность и методы организации. Концепция баланса работы и личной жизни. Здоровый образ жизни как элемент социальной политики современных компаний. Саббатикалы и дауншифтеры: новая модель профессиональной жизни.

Тема 3. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие. ПК-3.3, ПК-4.2.

Понятие персонал и кадры. Категории персонала организации. Кадровое ядро и периферия. Персонал бэк- и фронтофиса.

Система ценностей современных работников, смена приоритетов. Теория поколений: сущность, содержание, влияние на практику управление персоналом. Взаимодействие представителей разных поколений в организации.

Управление персоналом в международной корпорации. Стратегии и тактики управления в условиях культурного многообразия. Культурные различия в деловой сфере и их влияние на управление персоналом.

Тема 4. Инновационные кадровые технологии. ПК-3.3, ПК-4.2.

Понятие кадровой технологии: сущность и содержание. Виды кадровых технологий. Понятие инновации. Инновация и новшество. Виды кадровых инноваций.

Инновационные технологии в практике привлечения и отбора персонала: формирование бренда работодателя; молодежные стажировки;

Инновационные кадровые технологии в адаптации персонала: Onboarding, Mentoring, Buddying, Shadowing.

Инновационные кадровые технологии мотивации и стимулирования персонала: геймификация, нематериальная мотивация.

Инновационные кадровые технологии оценки персонала: кризис тестологии; HSL-тесты; центр оценки; дистанционная оценка персонала.

Инновационные кадровые технологии обучения персонала: корпоративный университет; дистанционное обучение; обучающая организация; управление талантами.

Инновационные технологии высвобождения персонала: фокус на удержание сотрудников; аутплейсмент; гибкое пенсионирование.

Тема 5. Цифровая революция: ее технологии и инструментарий влияния на управление персоналом организации. ПК-3.3, ПК-4.2.

Информационные коммуникативные технологии: понятие, виды, возможности. Цифровизация бизнеса и жизни людей. Становление нового социального измерения: информационное общество и сетевое общество.

Интранет и внутренние коммуникации в организации. Корпоративные социальные сети. Библиотека знаний.

Использование сетевых ресурсов для поиска и оценки персонала. Автоматизация рекрутинга.

Информационные технологии контроля персонала: техническая и этическая составляющие.

Технологии HR-digital: мобильные сервисы, форумы, блоги, вики, RSS, сервисы обмена, сайты совместного документопользования. BigDate в управлении персоналом (BigDatefor HR). HR-автоматизация.

Тема 6. Исследования современных тенденций в области управления персоналом: основные направления, результаты. ПК-3.3, ПК-4.2.

Исследование современных тенденций управления персоналом как условие повышения эффективности деятельности в области управления персоналом. Бенчмаркинг и лучшие практики (bestpractice) в управлении персоналом.

Материальное стимулирование и его использование в практике кадровой работы.

Исследования HR тенденций: современное состояние, прогнозы, модели будущего.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине ФТД.01 «Актуальные проблемы и инструменты управления человеческими ресурсами» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин

размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БАА или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС.

При оценивании результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся заочной форму обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся

- устный опрос;
- доклад;
- тестирование

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1. Современные тенденции и проблемы в развития HR-менеджмента

Примерные вопросы для опроса (опрос в ходе лекции)

1. Как глобализация и демографический кризис трансформируют классическую функцию «планирования персонала» в системе управления организацией?
2. Почему современные компании отказываются от жесткого контроля в пользу гибких методологий (Agile) в управлении персоналом?
3. Какой главный конфликт возникает при переносе акцентов с долгосрочного планирования на креативность в рамках системы управления организацией?
4. Что означает «компетентностный подход» как ответ на новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции?
5. Почему в новой концепции менеджмента «жесткие навыки» (Hard skills) уступают место «гибким навыкам» (Soft skills)?

Примерные темы докладов.

1. Влияние глобализации и кросс-культурной коммуникации на трансформацию HR-стратегий в современной организации.
2. Демографический кризис и «старение» персонала как вызов для управления человеческими ресурсами: поиск новых моделей мотивации и удержания.
3. Цифровая трансформация и внедрение ИТ-технологий в управление персоналом: автоматизация, Big Data и предиктивная аналитика.
4. Переход от планирования к креативности: управление талантами и формирование инновационной среды в условиях жесткой конкуренции.
5. Управление персоналом в условиях VUCA-мира: методы адаптации, устойчивости и принятия решений в неопределенности.

Тема 2. Новые формы организации труда

Примерные вопросы устного опроса.

1. Как называется концепция, описывающая переход от приоритета материальной стабильности и безопасности (ценности выживания) к приоритету самовыражения, досуга и экологии (ценности самовыражения) в контексте современного рынка труда?
2. Как в социологии управления называется неформальный, негласный набор ожиданий между работником и работодателем (например, «я работаю сверхурочно — меня не уволят в кризис»), который при переходе к цифровой экономике становится более транзакционным и краткосрочным?
3. Назовите ключевое изменение в Трудовом кодексе РФ (принятое в 2020–2021 гг.), которое официально закрепило такие формы занятости, как *дистанционная (постоянно)*, *комбинированная (гибридная)* и *временная дистанционная работа*.
4. Какой метод контроля, основанный на измерении конкретных, измеримых и значимых итогов деятельности (KPI), а не на отслеживании времени у монитора, считается наиболее эффективным при управлении распределенными командами?
5. Как называется процесс вывода непрофильных или вспомогательных функций бизнеса (бухгалтерия, IT-сопровождение, колл-центр) за пределы компании и заключения договора с внешним исполнителем, что ведет к сокращению штатного персонала?

Примерные темы докладов.

1. Цифровое неравенство в современном российском обществе: методы измерения и социальные последствия.
2. Трансформация института семьи под влиянием новых репродуктивных технологий.
3. Социальные сети как пространство конструирования идентичности и формирования протестного потенциала.
4. Методология визуальной социологии: этические и инструментальные аспекты анализа городских сообществ.
5. Миграционная политика и социальная интеграция: сравнительный анализ кейсов стран ЕС и России.
6. Роль искусственного интеллекта в воспроизводстве социальных неравенств: алгоритмическая дискриминация.

Тема 3. Профессионализация управления персоналом в России

Примерные вопросы устного опроса.

1. Чем понятие «персонал» принципиально отличается от понятия «кадры» с точки зрения современного управления?
2. Кто входит в «кадровое ядро» организации, а кто составляет «периферию»?
3. В чем функциональная разница между персоналом фронтофиса (front-office) и бэкофиса (back-office)?
4. Какие три базовых поколения выделяет теория поколений Штрауса и Хоу (в контексте современной занятости)?
5. Как изменилась система ценностей современных работников (миллениалов и Z) по сравнению с беби-бумерами?

Примерные темы докладов.

1. Эволюция понятий «персонал» и «кадры» в современной социологии управления
2. Категории персонала организации: критерии выделения и аналитические возможности классификации
3. Кадровое ядро и периферия: структура занятости и социальное расслоение внутри организации

4. Персонал бэк-офиса и фронт-офиса: различия в трудовых ценностях, мотивации и стилях работы
5. Система ценностей современных работников: от материальной к постматериальной мотивации

Тема 4. Персонал современной организации: социальное и культурное многообразие

Примерные вопросы устного опроса.

1. Чем «инновация» в кадровой работе принципиально отличается от «новшества»?
2. Назовите основную суть технологии «формирование бренда работодателя» (HR-branding).
3. Чем технология «Buddying» отличается от «Mentoring» в процессе адаптации персонала?
4. Что такое «геймификация» как инновационная технология мотивации?
5. В чем суть «кризиса тестологии», упомянутого в контексте инноваций оценки персонала?

Примерные темы докладов.

1. Сущность и содержание кадровой технологии: базовые понятия и границы применения в социологии управления.
2. Классификация кадровых технологий: критерии, виды и их функциональная роль в организации.
3. Инновация vs новшество: социологический подход к различению понятий в кадровом менеджменте.
4. Виды кадровых инноваций: технологические, социальные и управленческие инновации в работе с персоналом.
5. Инновационные технологии привлечения и отбора персонала: бренд работодателя и механизмы молодежных стажировок.

Тема 5. Инновационные кадровые технологии

Примерные вопросы устного опроса.

1. Чем, согласно М. Кастельсу, «информационное общество» принципиально отличается от «информационного общества»?
2. Какова основная социологическая функция корпоративной социальной сети (на базе Интранет), в отличие от публичных соцсетей (VK, LinkedIn)?
3. Почему «Библиотека знаний» (Knowledge Base) в организации часто становится мертвым грузом с точки зрения социологии коммуникаций?
4. В чем заключается этический парадокс использования BigData в HR (BigData for HR) при оценке персонала?
5. Как автоматизация рекрутинга (ATS-системы) меняет социальную структуру доступа к вакансиям?

Примерные темы докладов.

1. Информационное общество против сетевого общества: сравнительный анализ концепций М. Кастельса и Д. Белла.
2. Интранет как среда трансформации внутренних коммуникаций: от корпоративного портала к цифровому рабочему месту.
3. Корпоративные социальные сети и библиотека знаний: механизмы влияния на организационную культуру.

4. Цифровой след как ресурс рекрутинга: этические и методические аспекты использования сетевых данных для оценки персонала.
5. Автоматизация рекрутинга: возможности и ограничения ATS-систем и алгоритмического скрининга резюме.

Тема 6. Цифровая революция и ее влияние на управление персоналом организации

Примерные вопросы устного опроса.

1. Как с социологической точки зрения бенчмаркинг в HR трансформирует организационную культуру компании?
2. В чем принципиальное различие между «Best practice» (лучшая практика) и «Best fit» (наилучшее соответствие) при заимствовании HR-технологий?
3. Назовите два основных типа бенчмаркинга в управлении персоналом по объекту сравнения.
4. Какую скрытую социальную функцию (кроме финансовой оценки) выполняют обзоры зарплат (salary surveys) для рынка труда?
5. Почему использование «средней температуры по больнице» из обзора зарплат опасно для мотивации персонала?

Примерные темы докладов.

1. Бенчмаркинг HR-процессов: методология и критерии сравнения для российских компаний.
2. Адаптация лучших мировых практик управления персоналом в условиях российской организационной культуры.
3. Обзоры зарплат как инструмент стратегического кадрового планирования и удержания талантов.
4. Методы сбора и верификации данных для обзоров заработных плат в отраслевом и региональном разрезе.
5. Тренды HR-аналитики: переход от описательной статистики к предиктивному моделированию кадровых рисков.
6. Исследования вовлеченности персонала как предиктор эффективности: современные методики и критические зоны интерпретации.

Примеры тестовых заданий

1. В концепции современного управления персоналом «Best Practice» (лучшие практики) предполагает, что:

1. Каждая организация должна разрабатывать уникальные HR-методы, не оглядываясь на рынок.
2. Существует универсальный набор HR-процедур (например, справедливая оплата, вовлечение персонала), который повышает эффективность любой компании независимо от контекста.
3. Эффективность управления персоналом определяется исключительно размером заработной платы.
4. Лучшие практики — это всегда копирование методов компаний-конкурентов из других отраслей.

2. Какие из перечисленных исследований HR-тенденций обычно используются для прогнозирования модели будущего в управлении персоналом? (Выберите три верных варианта)

1. Анализ текучести персонала за прошлый месяц.

2. Глобальные опросы работодателей о планах по найму (например, ManpowerGroup).
3. Изучение внедрения технологий искусственного интеллекта в рекрутинг (например, отчеты Deloitte).
4. Сравнение зарплат водителей такси за 2005 год.
5. Тренд-воучинг (мониторинг будущих компетенций и гибридных форматов работы).

3. Как называется процесс систематического поиска, оценки и адаптации лучших практик управления персоналом у компаний-лидеров (вне зависимости от отрасли) для улучшения собственных HR-показателей? Дайте определение одним словом или коротким термином.

4. Для корректного использования обзоров зарплат в практике кадровой работы недостаточно знать среднее значение. Важно учитывать такие параметры, как _____ (степень разброса значений, показывающая расслоение зарплат внутри позиции), а также региональный и отраслевой коэффициенты.

5. Расположите в правильной логической последовательности этапы внедрения бенчмаркинга в управлении персоналом:

- А) Анализ разрыва (GAP-анализ) между своей HR-практикой и эталонной.
- Б) Поиск и выбор компании-эталона (лидера по HR-показателям).
- В) Адаптация лучшей практики под организационный контекст и культуру.
- Г) Определение критических показателей эффективности (KPI) для сравнения.

5.3. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

Для выполнения проверочных заданий обучающемуся не требуются дополнительные материалы и оборудование.

1.4. Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания тестирования:

Критерии оценки	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>

2. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий на примере выбранной системы</i>
	<i>Поверхностное описание без привязки к выбранной системе</i>
	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
	<i>Представленная информация подтверждена ссылками на источники</i>

<i>Достоверность и актуальность информации</i>	<i>и</i>	<i>Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники или не подтверждена</i>
--	----------	--

3. Критерии оценивания устного опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и логика ответа на вопрос</i>	<i>41-70</i>	<i>Подробный развернутый ответ с опорой на основную и дополнительную литературу по курсу</i>
	<i>21-40</i>	<i>Поверхностный ответ на вопрос с опорой на основную литературу по курсу</i>
	<i>0-20</i>	<i>Краткий ответ без ссылок на материалы курса или отсутствие ответа</i>
<i>Количество выполненных заданий</i>	<i>30</i>	<i>Количество выполненных заданий от 85% до 100%</i>
	<i>15</i>	<i>Количество выполненных заданий от 55% до 84%</i>
	<i>0</i>	<i>Количество выполненных заданий менее 55%</i>
Итого максимально:	100	

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме *зачета*.

Зачет проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Типовые вопросы для подготовки к зачету с оценкой

При ответе на указанные вопросы:

необходимо изложить теоретические основы по данной теме (дать ключевые определения, назвать основоположников, основные первоисточники в литературе, проследить взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии), продемонстрировать знание специальной литературы по данной теме; раскрыть сущности проблемы; рассмотреть различные точки зрения по вопросу; выделить проблемные области; сформулировать собственную точку зрения; аргументировать свой ответ и привести примеры, пользуясь литературным языком, с использованием современных научных терминов.

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Тренды в экономики и их влияние на практику управления персоналом
2. Современные концепции организации
3. Новые требования к персоналу в условиях глобальной конкуренции
4. Компетентностный подход в управлении персоналом
5. Стратегии и тактики управления персоналом в условиях культурного многообразия.
6. Особенности современного российского рынка труда
7. Концепция поколений и ее влияние на практику управление персоналом

8. Управление персоналом в условиях кризиса
9. Профессиональные ассоциации в сфере управления персоналом
10. Национальная система компетенций и квалификаций
11. Управление персоналом в контексте внедрения профессиональных стандартов
12. Дистанционная занятость
13. Аутсорсинг функций управления персоналом
14. Виды отношений с временным персоналом (staff leasing, temporary staffing, outstaffing, outsourcing)
15. Технологии аутплейсмента и их применение в практике современных российских компаний
16. Фрилансеры: понятие, место на рынке труда
17. Проектная работа. Способы привлечения персонала на проектную работу
18. Профессиональная специализация в области управления персоналом
19. Кадровые службы: современный взгляд.
20. Разделение функций между линейными руководителями и HR-рами
21. Модели роли кадровика в организации
22. Концепция Д. Ульриха HR - Бизнес партнер (HRBP) и возможности ее реализации в современной практике управления персоналом в России
23. Общий центр обслуживания по управлению персоналом
24. Динамика рынка труда специалистов по управлению персоналом: спрос и предложение.
25. Кадровые агентства и кадровый консалтинг: виды деятельности и рынок услуг.
26. Профессиональные премии в области HR и их роль в консолидации профессионального сообщества HR-ов
27. Сертификация HR-специалистов: цели, механизмы
28. Профиль HR-специалиста.
29. КРІHR-специалиста.
30. Корпоративный портал как инструмент управления персоналом
31. HR-автоматизация: сущность проблемы внедрения
32. Применение технологий BigData
33. HR-аналитика: новые возможности и проблемы внедрения
34. Интернет-технологии в рекрутинге
35. Использование современных информационно-коммуникативных технологий при отборе
36. Технологии использования социальных сетей при отборе и оценке персонала.
37. Инновационные технологии адаптации: Mentoring, Buddying, Shadowing
38. Программы управления талантами
39. Геймификация как технология мотивации и управления корпоративной культурой
40. Применение геймификации в процессе отбора и привлечения персонала
41. Геймификация в процессе обучения персонала
42. Концепция WorkLifebalance
43. Трудоголизм и дауншифтинг.
44. Корпоративные программы поддержки здорового образа жизни сотрудников
45. Технологии формирования здорового образа жизни как элемент социальной политики компании.
46. Ценностное предложение работодателя и технологии его формирования и продвижения
47. Управление HR-брендом как новая функция управления персоналом.
48. Управление лояльностью и вовлеченностью персонала
49. Отношения работников в организации: от удовлетворенности к вовлеченности.
50. Исследования HR тенденций: современное состояние, прогнозы, модели будущего.

Примеры ситуативных задач (кейсов)

Кейс 1

IT-компания нанимает выпускников вузов, но 60% увольняются в течение первого года. Опросы показывают, что зарплата их устраивает.

Вопросы:

1. Какие социологические концепции (например, психологический контракт, теория ожиданий) объясняют этот феномен?
2. Какой диагностический инструмент (опрос, интервью, нетнография) позволит выявить реальные причины увольнений?
3. Предложите два HR-инструмента удержания, основанных на данных компетенций.

Кейс 2

Рабочие старше 50 лет отвергают цифровые KPI, введённые молодыми руководителями. Производительность падает.

Вопросы:

1. Как с помощью теории поколений (или теории социальных представлений) объяснить сопротивление?
2. Какой метод сбора данных поможет выявить зоны согласия между группами?
3. Разработайте алгоритм партисипативного внедрения KPI.

Кейс 3

После перехода на полную удалёнку в консалтинге выросло число больничных и снизилась инициативность. Люди работают по 10–12 часов.

Вопросы:

1. Какие социологические механизмы (стирание границ, парадокс автономии) здесь работают?
2. Как измерить уровень выгорания, не увеличивая нагрузку на сотрудников?
3. Предложите политику «права на отключение» с обоснованием.

Кейс 4

Банк запустил программы разнообразия и инклюзии, но в них участвуют только женщины из отдела кадров. Мужчины и другие отделы игнорируют.

Вопросы:

1. Как эффект фрейминга влияет на восприятие D&I?
2. Какой качественный метод поможет выявить латентное сопротивление?
3. Предложите способ привязать D&I к бизнес-метрикам.

Кейс 5

В кросс-функциональной команде из 7 человек двое почти не вносят вклад, но получают равную долю бонуса. Остальные начали снижать усилия.

Вопросы:

1. Какие условия (размер группы, идентифицируемость вклада) усиливают социальную леность?
2. Как измерить индивидуальный вклад в командный результат?
3. Предложите систему материального стимулирования без разрушения кооперации.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ								
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. Выбрать один верный ответ. Записать только букву выбранного варианта ответа (например, в). 	<p>1 Какой подход к управлению персоналом считается наиболее актуальным в условиях цифровой трансформации и перехода к «гибким» методологиям (Agile)?</p> <ol style="list-style-type: none"> Жесткое закрепление функционала на 5 лет вперед в должностных инструкциях. Формирование кросс-функциональных, самоорганизующихся команд с высокой адаптивностью к изменениям. Исключение обратной связи от сотрудников для ускорения принятия решений руководством. Полная автоматизация всех HR-процессов без участия человека. <p>2. Что из перечисленного относится к ключевым инструментам геймификации в управлении персоналом?</p> <ol style="list-style-type: none"> Штрафы за опоздания и ошибки в отчетах. Рейтинги сотрудников, бейджи за достижения, уровни мастерства, интерактивные дашборды с прогрессом. Только денежные премии по итогам года. Удлинение рабочего дня на один час без дополнительной оплаты. 								
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 	<p>4. Соотнесите новую концепцию управления эффективностью с традиционной проблемой, которую она решает.</p> <table border="1" data-bbox="1144 1098 1989 1331"> <thead> <tr> <th data-bbox="1144 1098 1205 1198">№</th> <th data-bbox="1205 1098 1621 1198">Традиционная проблема</th> <th data-bbox="1621 1098 1682 1198">№</th> <th data-bbox="1682 1098 1989 1198">Новая концепция / инструмент</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1144 1198 1205 1331">1</td> <td data-bbox="1205 1198 1621 1331">Ежегодный ретроспективный обзор не помогает улучшить текущую работу</td> <td data-bbox="1621 1198 1682 1331">А</td> <td data-bbox="1682 1198 1989 1331">Continuous Performance Management (непрерывное)</td> </tr> </tbody> </table>	№	Традиционная проблема	№	Новая концепция / инструмент	1	Ежегодный ретроспективный обзор не помогает улучшить текущую работу	А	Continuous Performance Management (непрерывное)
№	Традиционная проблема	№	Новая концепция / инструмент								
1	Ежегодный ретроспективный обзор не помогает улучшить текущую работу	А	Continuous Performance Management (непрерывное)								

		3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, а1 или б4).				управление эффективностью)
			2	Сотрудник боится обсуждать ошибки из-за привязки оценки к зарплате	Б	Разделение оценочного и развивающего диалога (Separate conversations)
			3	Руководитель оценивает всех сотрудников по-разному («эффект ореола»)	В	KPI с весами и автоматической дашборд-визуализацией
			4	Цели компании не каскадируются на уровень рядовых специалистов	Г	OKRs (Objectives and Key Results) с прозрачностью для всей компании
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	<p>1. Какие метрики относятся к категории опережающих (предиктивных), а не запаздывающих в социологии управления персоналом?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Прибыль на одного сотрудника (Revenue per employee) 2. Индекс готовности к изменениям (Change readiness index) 3. Текучесть персонала за прошедший квартал 4. Уровень организационной приверженности (Affective commitment) 5. Индекс социального капитала в команде <p>2. Какие социологические факторы, согласно современным исследованиям, лежат в основе феномена «Большой отставки» в развитых экономиках?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Переоценка баланса между трудовой и личной жизнью после пандемии 2. Рост реальных располагаемых доходов, позволяющий не работать 3. Кризис трудовой идентичности и падение лояльности работодателю 4. Полная автоматизация офисных профессий, сделавшая труд ненужным 5. Распространение гиг-экономики и платформенной занятости как альтернативы 			

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, бва). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Установите последовательность проведения внутрифирменного исследования удовлетворенности трудом: <ol style="list-style-type: none"> 1. Интерпретация данных и формулировка выводов 2. Сбор первичной информации (опрос, интервью) 3. Разработка инструментария (анкеты, гайда) 4. Описание проблемы и постановка целей исследования 5. Подготовка аналитической записки для руководства 2. Расположите этапы адаптации персонала по мере их наступления: <ol style="list-style-type: none"> 1. Эффективная адаптация (вхождение в роль, полная производительность) 2. Предварительный этап (оценка кандидата, offer) 3. Профессиональная социализация (освоение корпоративной культуры, нетворкинг) 4. Организационный этап (оформление документов, рабочее место, инструктаж)
<p>Задание комбинированно го типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, в) текст обоснования). 	<ol style="list-style-type: none"> 1. При слиянии двух компаний HR столкнулся с полной несовместимостью HRIS-систем, разными подходами к грейдам и оценке персонала. Сотрудники жалуются на хаос в зарплатах и льготах. Какой инструмент УЧР критически необходим в первую очередь? <ol style="list-style-type: none"> 1. Уволить всех HR-специалистов обеих компаний. 2. Разработка единой HR-стратегии и дорожной карты интеграции процессов. 3. Внедрение самой дорогой ERP-системы на рынке. 4. Заморозка всех кадровых решений на год. 2. После перехода на гибридный график (2 дня в офисе, 3 дня дома) производительность части сотрудников выросла, а части — упала. Менеджеры

			<p>жалуются, что не понимают, как оценивать результат. Какая ключевая проблема УЧР проявилась?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Нехватка компьютеров для удаленной работы. 2. Непригодность традиционной системы управления по присутствию для гибридного формата. 3. Слишком низкая зарплата. 4. Отсутствие дресс-кода
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Какой инструмент является основным для анализа «человеческого капитала» как стратифицирующего фактора внутри организации? 2. Как социологический метод фокус-групп применяется в диагностике актуальной проблемы снижения вовлеченности персонала?

1.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

Очная форма обучения:

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	0-19

Заочная форма обучения:

При оценивании результатов промежуточной аттестации обучающихся заочной формы обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

Зачтено

Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблем 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.

Нестандартное (многоплановое) решение ситуационной задачи (кейса)

Не зачтено

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.

Неверное решение или ситуационная задача (кейс) не решена.

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (при необходимости).

При проведении промежуточной аттестации для выполнения проверочных заданий дополнительные материалы и оборудование не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Формами проведения аудиторных занятий являются лекции, практические занятия.

Лекция носит проблемный характер. Основная задача в начале лекции состоит в создании предпосылок для диалога. О начале диалога, о включенности в проблематику лекции свидетельствует порождение вопроса. Исходя из идей М.М. Бахтина, М.Ю. Лотмана о природе диалога представляется возможным выделить следующие необходимые условия его возникновения: значимость предмета диалога для сторон; владение общим объёмом информации, наличие общих критериев для оценки информации; уважение к партнёру по диалогу. Результатом диалога является способность вербализовать личностный смысл изучаемого объекта, явления.

Практическое занятие позволяет получить обратную связь с аудиторией, содействовать обучающимся в определении возможных направлений дальнейшего самостоятельного исследования рассматриваемого на занятии объекта, явления. Кроме того, практическое занятие направлено на обеспечение максимально быстрого переноса полученных знаний в практику.

В учебном процессе преобладает передача информации, представленной в вербально-логической форме. Эта информация может быть дополнена образами,

видеорядом, что поможет обучающимся полнее и глубже освоить изучаемую проблему, сформировать своё ценностное отношение к исследуемому объекту. Кроме того, интерактивные формы обучения расширяют пространства коммуникации преподавателя и обучающихся. Использование интерактивных форм содействует формированию профессионально значимых качеств. Основными интерактивными формами, применяемыми в процессе обучения, являются: анализ видеоряда, экспертная оценка, социальное проектирование.

Лекции и практические занятия проводятся с применением мультимедийных и Интернет-технологий. В процессе обучения может быть также использовано компьютерное тестирование.

Аудиторные занятия проводятся методами: проблемного изложения материала; иллюстративно-объяснительным; диалогическим. Изложение лекционного материала строится посредством сочетания монологической и диалогической речи преподавателя, что призвано повысить степень интерактивности лекций и максимально широко вовлечь обучающихся в обсуждение рассматриваемых вопросов.

Применение интерактивных методик в ходе аудиторных занятий позволяет обучающимся:

- практически повторить и освоить изученный на лекции материал;
- под руководством преподавателя разобрать вопросы, понимание которых вызывает особые трудности;
- обменяться точками зрения по рассматриваемым проблемам с преподавателем и другими обучающимися;
- научиться аргументировано отстаивать свою позицию в публичной дискуссии;
- повысить психологическую мотивацию в освоении учебных дисциплин;
- развивать дух сотрудничества и здоровой конкуренции, необходимые для дальнейшей практической работы.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся.

Необходимый учебно-методический материал для оптимальной реализации самостоятельной работы обучающихся представлен ***в электронном дистанционном курсе в СДО Moodle.***

Одной из важных задач в подготовке обучающихся является выработка и развитие у обучающихся навыков к самообразованию, способности самостоятельно овладеть знаниями с тем, чтобы успешно применять их в последующей профессиональной деятельности. Основной формой самообразования является самостоятельная работа.

Самостоятельная работа – это планируемая учебная работа обучающихся, выполняемая по заданию преподавателя и под его методическим руководством, но без его непосредственного участия. Содержание самостоятельной работы обучающихся определяется концепцией учебной дисциплины, ее учебно-методическим обеспечением.

Самостоятельную работу обучающихся можно рассматривать:

- во-первых, как процесс творческого мышления обучающихся при решении какой-либо проблемы, задачи, усвоения того или иного материала;

- во-вторых, как некий результат мыслительной деятельности в виде сообщения на практическом занятии, выполнении практического задания и т.д. В этом смысле самостоятельная работа обучающихся является своего рода продолжением аудиторных занятий дома, в библиотеке, углублением и дополнением знаний, полученных в аудитории.

Самостоятельная работа обучающихся, осуществляемая в тесном сотрудничестве с преподавателем, включает:

- изучение рекомендуемой основной и дополнительной литературы;
- подготовку тем для самостоятельного изучения;
- выполнение практических заданий.

Возможны следующие формы самостоятельной работы обучающихся:

- обязательная самостоятельная работа по заданию преподавателя, выполняемая во внеаудиторное время;
- индивидуальная самостоятельная работа обучающихся под руководством преподавателя (по теме, предложенной преподавателем, или выбранной обучающимся);
- индивидуальные и групповые консультации.

Важными условиями организации самостоятельной работы обучающихся по учебной дисциплине «Этические основы социальной работы» являются:

- дифференциация и индивидуализация учебных заданий;
- стимулирование познавательной активности обучающихся через различные формы организации учебного процесса: от репродуктивной к продуктивной и творческо-поисковой деятельности;
- контроль и педагогическое сопровождение самостоятельной работы обучающихся.

Подведение итогов и оценка самостоятельной учебной работы обучающихся проводится преподавателем во время индивидуальных и групповых консультаций.

Подготовка к практическим занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объёме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется ознакомиться с вопросами к теме, прочитать конспект лекций, основную, дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками.

Практические задания выполняются обучающимися самостоятельно в соответствии с рекомендациями преподавателя. Результаты выполнения практических заданий презентуются на практических занятиях.

Критерии оценивания практических заданий:

- соблюдение требований к выполнению практических заданий;
- логичность, последовательность, полнота содержания практического задания;
- степень самостоятельности, оригинальности выводов;
- умение работать с разнообразными источниками;
- умение грамотно, аргументированно обосновать и объяснить свои идеи и выводы;
- оформление результатов практического задания;
- качество презентации результатов выполнения практического задания, умение использовать инфографику для повышения аргументированности выступления.

Методические рекомендации по подготовке к опросам, тестированию

Подготовка к опросам, коллоквиумам, тестированию предполагает изучение текстов лекций, а также рекомендованных литературных источников (основной и дополнительной

литературы). Текущую проработку материалов лекций целесообразно осуществлять в течение 2 – 3-х дней после её проведения. С этой целью необходимо просмотреть записи, подчеркнуть заголовки и самые ценные положения разными цветами (применение разноцветных пометок делают важные положения более наглядными, и облегчают визуальное запоминание), внимательно изучить ключевые слова темы занятия. Отдельные темы курса предполагают дополнительную проработку материала, доработку лекций, составление конспектов.

Для качественной самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации используется *тестирование*.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература:

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/567776>
2. Круглов, Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебник для вузов / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 168 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14713-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/568096>
3. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 523 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16597-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/564380>
4. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов / под редакцией Н. А. Горелова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 309 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16900-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/561282>

8.2. Дополнительная литература:

1. «Работа становится привилегией» Социолог Доменико Де Маззи — о рынке труда в XXI веке. Беседовала Елена Пушкарская // [Огонек № 15 \(5511\) от 23.04 2018/ https://www.kommersant.ru/doc/3605257](https://www.kommersant.ru/doc/3605257)
2. Базаров Т. Эффективность как слагаемое результативности и вовлеченности // Управление персоналом. — 2015. — № 39. — С. 34–41. — <http://www.top-personal.ru/issue.html?4146>
3. Ермоленко В.В. Интеллектуальный человеческий капитал в обеспечении принятия уникальных управленческих решений в корпорации: теория, методология и инструменты: монография. — Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2012. — 364 с.
4. 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>
5. Консультирование в управлении человеческими ресурсами. Учебное пособие. Под ред. Шаталовой Н.И. — М.: Инфра-М, 2012. — 221с. <http://e->

library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=192256

6. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 467 с. <https://biblio-online.ru/book/upravlenie-personalom-412689>
7. Пригожин А.И. Управленческие идеи: Вы какое положение на рынке хотите занять? Как для этого должна измениться ваша организация? – М.: ЛЕНАНД, 2015. – 480 с.
8. Турчинов А.И., Кононенко Т.А., Магомедов К.О. Современная кадровая политика и управление персоналом в российских организациях. Социологический анализ: монография. – М: МАКС Пресс, 2013. – 304 с.
9. Хайниш С.В. Менеджмент и бизнес в слабоструктурированном мире: Актуальные сечения, парадоксы, решения (Из опыта управленческого консультирования). – М.: Едиториал УРСС, 2013. – 704 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация:

1. Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г.
2. Трудовой Кодекс Российской Федерации (ТК РФ) от 30.12.2001г. №197-ФЗ. Новая редакция ТК РФ от 30.06.2006г. №90-ФЗ.
3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.
4. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». С доп. от 21.07.2014 N 216-ФЗ, от 22.12.2014 N 425-ФЗ, с изм., внесенными Постановлениями Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 N 20-П, от 23.04.2012 N 10-П)

8.4. Интернет-ресурсы:

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>
5. Электронная библиотечная система «Znaniium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znaniium.com>
6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

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

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные аудитории для проведения лекций, оснащённые персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	«МТС Линк» – российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/