

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Астраханский государственный университет имени В. Н. Татищева»
(Астраханский государственный университет им. В. Н. Татищева)**

СОГЛАСОВАНО
Руководитель ОПОП



А.Н.Леухин

«04» апреля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента



Е.В. Крюкова

«04» апреля 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Составитель(и)

**Акмаева Р.И., профессор,
доктор экономических наук,
профессор кафедры менеджмента**

Согласовано с работодателями:

**Азизов Р.А., руководитель агентства по
занятости населения Астраханской области;
Варжина А.А., генеральный директор ООО
«Елисей»**

Направление подготовки /
специальность

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) /
специализация ОПОП

**Управление персоналом в условиях цифровой
трансформации**

Квалификация (степень)

магистр

Форма обучения

заочная

Год приёма

2024

Курс

2

Семестр(ы)

4

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- 1.1. Целями освоения дисциплины (модуля)** «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» является изучение технологии управления персоналом и его развития с точки зрения оценки экономической и социальной эффективности функционирования и совершенствования системы управления персоналом.
- 1.2. Задачи освоения дисциплины (модуля)** «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом»:
- четко представлять цель оценки результативности персонала и задачи стоящие перед руководителями в соответствии со стратегическими планами организации;
 - углубить теоретические знания в области оценки результативности персонала и эффективной реализацией их в своей профессиональной деятельности;
 - овладеть инновационными методами оценки результативности персонала;
 - освоить технологию разработки методики оценки результативности персонала;
 - сформировать навыки в решении проблем оценки результативности персонала, оценки их роли и места в формировании конкурентных преимуществ;
 - научиться разрабатывать методические рекомендации по проведению оценки результативности персонала.
 - знать основные показатели оценки эффективности организационных изменений;
 - приобрести навыки аналитической работы по анализу эффективности управления персоналом;
 - выработать умение организовывать процесс управления персоналом в соответствии с критерием экономической эффективности.

МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП

- 2.1. Учебная дисциплина (модуль)** «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» относится к Блоку Б1. Шифр Б1.В.06. Изучение дисциплины осуществляется в 4-м семестре.
- 2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами (модулями):**
- «Психология профессиональной деятельности» и т. д.
Знания: идентификация психологических типов личности для оптимизации производственного процесса
Умения: применять полученные управленческие знания и навыки на практике;
Навыки: стратегического проектирования и внедрения системы мотивации и стимулирования персонала в организациях разных форм с учетом психологических типов личности
- 2.3. Перечень последующих учебных дисциплин (модулей), для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной (модулем):**
- «Современные формы и системы оплаты труда», Преддипломная практика и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

- Процесс освоения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и ОПОП ВО по данному направлению подготовки:
- а) Универсальные – нет.
 - б) Общепрофессиональные – нет.
 - в) Профессиональные:

ПК-2 – способен осуществлять работу по оперативному управлению персоналом организации и структурного подразделения.

ПК-5 - способен организовать работу по реализации системы стратегического управления персоналом организации.

Таблица 1 – Декомпозиция результатов обучения

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)		
	Знать (1)	Уметь (2)	Владеть (3)
ПК-2	Классификацию стратегий управления персоналом. Теоретические основы синхронизации стратегии управления персоналом и стратегии развития организации	Выбирать необходимую стратегию управления персоналом. Применять разные формы и методы синхронизации стратегии управления персоналом и стратегии развития организации	Методами отбора стратегии управления персоналом. Формами и методами синхронизации стратегии управления персоналом и стратегии развития организации
ПК-5	Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели Организует и корректирует работу команды, в том числе на основе коллегиальных решений;	Разрешать конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде; Организовать обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т. ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов	Навыками делегирования полномочий членам команды и распределения поручений, получения обратной связи по результатам, принятия ответственности за общий результат.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Объём дисциплины (модуля) составляет 2 зачётные единицы, в том числе 10 часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (из них лекции – 4 час., практические - 6 часов), и консультации – 2 час., курсовые работы – 2 час., КПА – 0,25 час., 57,75 часов – на самостоятельную работу обучающихся

Таблица 2 - Структура и содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела (темы)	Семестр	Контактная работа (в часах)				Самостоят. работа		Формы текущего контроля успеваемости
			Л	ПЗ	Конс.	КПА	КР	СР	
1	Тема 1. Рабочее место сотрудника.	4	2	3				30	Опрос, практические задания
2	Тема 2. Оценка результатов деятельности персонала в организации.	4	2	3	2	0,25	2	27,75	Опрос, практические задания
	ИТОГО	72	4	6	2	0,25	2	57,75	Экзамен

Таблица 3 – Матрица соотношения разделов, тем учебной дисциплины и формируемых компетенций

Раздел, тема дисциплины (модуля)	Кол-во часов	Код компетенции		Общее количество компетенций
		ПК-2	ПК-5	
Тема 1. Рабочее место сотрудника.	35	+	+	2
Тема 2. Оценка результатов деятельности персонала в организации.	35	+	+	2
Курсовая работа	2	+	+	2
Итого	72			

Краткое содержание каждой темы дисциплины.

Тема 1. Рабочее место сотрудника.

Анализ и описание работы и рабочего места как основание подбора и оценки персонала. Основные характеристики работы и рабочего места. Методы анализа работы: наблюдение, собеседование, вопросники. Цели описания работы и рабочего места. Должностная инструкция сотрудника.

Тема 2. Оценка результатов деятельности персонала в организации.

Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом. Диагностический подход к оценке результатов деятельности подразделений управления персоналом. Основные критерии оценки эффективности. Оценка текучести кадров. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Характеристика экономической и социальной эффективности проектов совершенствования

системы и технологии управления персоналом. Направления достижения социальных результатов при совершенствовании системы и технологии управления персоналом.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРЕПОДАВАНИЮ И ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1. Указания для преподавателей по организации и проведению учебных занятий по дисциплине (модулю)

Освоение дисциплины «Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом» обучающимися предполагает посещение и прослушивание лекций, работу на практических занятиях в виде собеседования по вопросам, выполнения практических заданий и практикующих упражнений под руководством преподавателя, как в группах, так и индивидуально; обсуждение конкретных ситуаций. Часть заданий после изучения соответствующей темы обучающиеся выполняют в качестве самостоятельной работы.

5.2. Указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю)

По каждой теме необходимо готовиться по вопросам для собеседования. Для подготовки используйте материал лекций (в тч, в LMS Moodle «Цифровое обучение»), учебников и учебных пособий из раздела 8. «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины». Практические задания для самостоятельной работы нужно выполнять после занятия или изучения материала по соответствующей теме. Разъяснения по выполнению данных заданий и примеры их выполнения будут даны на занятии. Выполненные самостоятельно задания необходимо сдать преподавателю на следующем занятии для проверки.

Таблица 4 – Содержание самостоятельной работы обучающихся

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов	Форма работы
Тема 1. Рабочее место сотрудника.	30	Изучение лекционного материала, работа с практическими заданиями
Тема 2. Оценка результатов деятельности персонала в организации.	27,75	Изучение лекционного материала, работа с практическими заданиями

5.3. Виды и формы письменных работ, предусмотренных при освоении дисциплины, выполняемые обучающимися самостоятельно. Не предусмотрено.

6. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации различных видов учебной работы по дисциплине могут использоваться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии

6.1. Образовательные технологии

Таблица 5 – Образовательные технологии, используемые при реализации учебных занятий

Раздел, тема	Форма учебного занятия
--------------	------------------------

дисциплины (модуля)	Лекция	Практическое занятие, семинар	Лабораторная работа
Тема 1. Рабочее место сотрудника.		Фронтальный опрос, выполнение практических заданий, тематические дискуссии	Не предусмотрено
Тема 2. Оценка результатов деятельности персонала в организации.		Фронтальный опрос, тематические дискуссии	Не предусмотрено

При реализации различных видов учебной и внеучебной работы используются следующие информационные технологии: виртуальная обучающая среда (или система управления обучением LMS Moodle «Цифровое обучение») или иные информационные системы, сервисы и мессенджеры.

- использование электронных учебников электронных библиотечных систем, доступ к которым предоставляется университетом;
- использование как источников информации сайтов, находящихся в Интернете в открытом доступе (электронные библиотеки, журналы, книги, психологические тесты);
- использование возможностей электронной почты преподавателя (рассылка заданий, материалов, ответы на вопросы);
- использование LMS Moodle «Цифровое обучение» для размещения электронных образовательных ресурсов;
- использование средств представления учебной информации для проведения лекций и семинаров с использованием презентаций.

6.3. Программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

6.3.1. Программное обеспечение

Перечень лицензионного программного обеспечения

Наименование программного обеспечения	Назначение
Платформа дистанционного обучения LMS Moodle	Виртуальная обучающая среда
Mozilla FireFox	Браузер
Adobe Reader	Программа для просмотра электронных документов
MathCad 14	Система компьютерной алгебры из класса систем автоматизированного проектирования, ориентированная на подготовку интерактивных документов с вычислениями и визуальным сопровождением
Microsoft Office 2013, Microsoft Office Project 2013, Microsoft Office Visio 2013	Пакет офисных программ
7-zip	Архиватор
Microsoft Windows 7 Professional	Операционная система
Kaspersky Endpoint Security	Средство антивирусной защиты
Google Chrome	Браузер

6.3.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем
1	Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» http://dlib.eastview.com Имя пользователя: AstrGU Пароль: AstrGU
2	Электронные версии периодических изданий, размещённые на сайте информационных ресурсов www.polpred.com
3	Электронный каталог Научной библиотеки АГУ на базе MARK SQL НПО «Информ-систем» https://library.asu.edu.ru/catalog/
4	Электронный каталог «Научные журналы АГУ» https://journal.asu.edu.ru/
5	Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) – сводная база данных, содержащая полную аналитическую роспись 1800 названий журналов по разным отраслям знаний. Участники проекта предоставляют друг другу электронные копии отсканированных статей из книг, сборников, журналов, содержащихся в фондах их библиотек. http://mars.arbicon.ru
6	Справочная правовая система КонсультантПлюс. Содержится огромный массив справочной правовой информации, российское и региональное законодательство, судебную практику, финансовые и кадровые консультации, консультации для бюджетных организаций, комментарии

законодательства, формы документов, проекты нормативных правовых актов, международные правовые акты, правовые акты, технические нормы и правила. http://www.consultant.ru

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

7.1. Паспорт фонда оценочных средств.

Таблица 5. Соответствие изучаемых разделов, результатов обучения и оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Рабочее место сотрудника.	ПК-2, ПК-5	Тесты, практические задания
2	Тема 2. Оценка результатов деятельности персонала организации.	ПК-2, ПК-5	Тесты, практические задания

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

Таблица 7 – Показатели оценивания результатов обучения в виде знаний

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует глубокое знание теоретического материала, умение обоснованно излагать свои мысли по обсуждаемым вопросам, способность полно, правильно и аргументированно отвечать на вопросы, приводить примеры
4 «хорошо»	демонстрирует знание теоретического материала, его последовательное изложение, способность приводить примеры, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует неполное, фрагментарное знание теоретического материала, требующее наводящих вопросов преподавателя, допускает существенные ошибки в его изложении, затрудняется в приведении примеров и формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	демонстрирует существенные пробелы в знании теоретического материала, не способен его изложить и ответить на наводящие вопросы преподавателя, не может привести примеры

Таблица 8 – Показатели оценивания результатов обучения в виде умений и владений

Шкала оценивания	Критерии оценивания
5 «отлично»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы
4 «хорошо»	демонстрирует способность применять знание теоретического материала при выполнении заданий, последовательно и правильно выполняет задания, умеет обоснованно излагать свои мысли и делать необходимые выводы, допускает единичные ошибки, исправляемые после замечания преподавателя
3 «удовлетворительно»	демонстрирует отдельные, несистематизированные навыки, испытывает затруднения и допускает ошибки при выполнении заданий, выполняет задание по подсказке преподавателя, затрудняется в формулировке выводов
2 «неудовлетворительно»	не способен правильно выполнить задания

7.3. Контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю)

Тема 1. Рабочее место сотрудника.

- Анализ и описание работы и рабочего места как основание подбора и оценки персонала.
- Основные характеристики работы и рабочего места.
- Методы анализа работы: наблюдение, собеседование, вопросники.
- Цели описания работы и рабочего места.
- Должностная инструкция сотрудника.

Практическое задание 1

Оценить ситуацию с учетом сведений, представленных ОТиЗ, глубину и достаточность этой информации (при необходимости студенты могут самостоятельно представить недостающую информацию).

Дать письменно предложения (перечень мероприятия) по позитивному разрешению ситуации. Рассчитать возможный рост производительности труда в цехе с учетом внедрения предложенных студентами мероприятий.

Дополнительные сведения: всего в цехе 400 рабочих, из них:
основных рабочих-сдельщиков 220;
обслуживающих рабочих 180.

Объем выполненных за первое полугодие работ составляет 237,042 тыс. нормо-ч; годовой фонд рабочего времени, приходящийся на одного рабочего 1 800 ч.

Практическое задание 2

На предприятии внедрено мероприятие по совершенствованию производственного процесса. Себестоимость единицы изделия до внедрения мероприятия – 215 руб., после внедрения – 195 руб. Затраты на разработку и внедрение мероприятия составили 20 тыс. руб. Нормативный коэффициент экономической эффективности составляет 0,35. Годовая программа выпуска изделий = 854 шт. Определить общий экономический эффект проведенного мероприятия.

Тема 2. Оценка результатов деятельности персонала в организации.

- Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
- Диагностический подход к оценке результатов деятельности подразделений управления персоналом. Основные критерии оценки эффективности.
- Оценка текучести кадров.
- Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
- Характеристика экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
- Направления достижения социальных результатов при совершенствовании системы и технологии управления персоналом.

Практическое задание 3

Определить возможный рост производительности труда за счет ликвидации нерациональных затрат рабочего времени:

целодневные прогулы – 134 чел. – дня;

целодневные простои – 355 чел. – дней;

забастовки – 176 чел. – дней.

Дневной фонд рабочего времени одного рабочего по балансу 224 дня.

Численность рабочих – 62 чел.

Сделать выводы о влиянии роста производительности труда на эффективность управления персоналом.

Практическое задание 4

Определите:

Чистую продукцию отрасли за каждый период.

Абсолютный прирост чистой продукции за счет изменения:

а) численности работников,

б) производительности труда,

в) материальных затрат.

Покажите взаимосвязь индексов объема производства, численности работающих и производительности труда. Дайте экономический анализ и сделайте выводы.

Показатель, ед. изм.	Период	
	базисный	отчетный
Продукция в сопоставимых ценах, млн. руб.	4100	4200
Материальные затраты, %	48	51
Средняя годовая численность работников, тыс. чел.	220	228

Перечень вопросов на экзамен

- Анализ и описание работы и рабочего места как основание подбора и оценки персонала. Основные характеристики работы и рабочего места.
- Методы анализа работы: наблюдение, собеседование, вопросники. Цели описания работы и рабочего места.
- Должностная инструкция сотрудника. Оценка результатов деятельности подразделений управления персоналом.
- Диагностический подход к оценке результатов деятельности подразделений управления персоналом. Основные критерии оценки эффективности.
- Оценка текучести кадров. Оценка экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
- Характеристика экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. Направления достижения социальных результатов при совершенствовании системы и технологии управления персоналом.

Темы курсовых работ

1. Разработка проекта повышения эффективности деятельности персонала.
2. Виды эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
3. Оценка экономической эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
4. Оценка экономических результатов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
5. Оценка затрат, связанных с совершенствованием системы и технологии управления персоналом.
6. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
7. Определение путей совершенствования деятельности персонала.
8. Анализ функций, выполняемых персоналом и затрат на их осуществление.
9. Экономическая эффективность организации и обслуживания рабочих мест.
10. Экономическая эффективность укрепления дисциплины труда в условиях рыночной экономики.
11. Пути совершенствования организации труда на предприятии в условиях рыночной экономики.
12. Экономическая эффективность инвестиций в человеческий капитал.
13. Оценка экономических результатов в сфере управления производством.
14. Оценка экономических результатов в сферах производства и эксплуатации продукции.
15. Оценка эффективности кадровых программ.
16. Оценка затрат на разработку и внедрение организационного проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом.
17. Оценка социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом.
18. Комплексная оценка проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом.
19. Оценка экономической эффективности мероприятий по обучению персонала.
20. Оценка экономической эффективности мероприятий по обучению и повышению квалификации персонала.
21. Оценка совершенствованию организационной структуры предприятия.
22. Оценка экономической эффективности мероприятий по оценке работы и работников.
23. Оценка совершенствования процедуры найма работников.
24. Анализ эффективности деятельности СУП организации.
25. Анализ и планирование затрат на персонал организации.
26. Экономическая и социальная эффективность программ адаптации персонала.
27. Управление эффективностью труда персонала.
28. Планирование и прогнозирование потребности в персонале, возможные источники ее удовлетворения.
29. Планирование и разработка программ обучения и развития персонала, сравнительная оценка их эффективности.
30. Сравнительный анализ методов планирования фонда заработной платы и условия их использования.
31. Кадровые риски и их экономическая оценка.
32. Анализ эффективности системы вознаграждения персонала.
33. Управление результатами трудовой деятельности на основе краткосрочных и долгосрочных программ вознаграждения персонала.
34. Задачи и направления анализа расходования средств на оплату труда и их оптимизация.
35. Экономические, социальные и правовые границы использования технологий выведения работников за штат организации (аутстаффинг) и привлечение сторонних организаций (аутсорсинг) для выполнения работ в организации.
36. Трансформация форм морального поощрения персонала в современных условиях.
37. Социальные показатели эффективности работы организации, подразделения, отдельного работника.
38. Экономические показатели эффективности работы организации, подразделения, отдельного работника.
39. Современные методы оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами.
40. Аналитические процедуры в оценке социальной эффективности управления.

Таблица 9 – Примеры оценочных средств с ключами правильных ответов

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
ПК-2 – Способен осуществлять работу по оперативному управлению персоналом организации и структурного подразделения				
1	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой из следующих методов является наиболее эффективным для расстановки приоритетов в задачах? А) Метод случайного выбора Б) Матрица Эйзенхауэра В) Метод «попробуй и ошибись» Г) Оценка по интуиции	Б	2
2	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой из следующих факторов не влияет на самооценку эффективности выполнения задач? А) Время, затраченное на задачу Б) Уровень стресса во время выполнения В) Мнение коллег о выполненной работе Г) Личное настроение в день выполнения	В	2
3	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Что из перечисленного является признаком эффективного управления временем? А) Постоянная занятость без перерывов Б) Четкое планирование задач и их приоритизация В) Выполнение задач в последний момент Г) Игнорирование сроков выполнения	Б	2

4	Задание закрытого типа (на выбор одного варианта ответа)	Какой из следующих подходов помогает в самооценке и анализе собственных временных ресурсов? А) Игнорирование времени, потраченного на задачи Б) Ведение журнала времени и анализа выполненных задач В) Делегирование всех задач другим людям Г) Установка нереалистичных сроков для выполнения задач	Б	2
5	Задание комбинированного типа (с выбором одного варианта ответа и обоснованием выбора)	Какая из перечисленных функций не относится к организационной культуре? А. Формирование идентичности сотрудников Б. Снижение уровня неопределенности в коллективе В. Обеспечение технической модернизации Г. Поддержание внутренних норм и ценностей	В Организационная культура выполняет функции, связанные с социально-психологическим и ценностным аспектом взаимодействия внутри коллектива: она способствует формированию идентичности сотрудников, объединяя их вокруг общих целей; снижает уровень неопределенности, давая сотрудникам ориентиры для поведения в разных ситуациях; поддерживает внутренние нормы и ценности, формируя устойчивость и стабильность в организации. Однако обеспечение технической модернизации относится скорее к операционной и стратегической деятельности компании, чем к функциям организационной культуры.	6
6	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Объясните, как организационная культура влияет на социально-психологическую адаптацию сотрудников.	Организационная культура создает рамки, в которых сотрудники адаптируются к новым условиям работы. Она задает нормы, ценности и модели поведения, помогающие новым членам коллектива понять, как себя вести, что ценится в компании, и как строить взаимодействие с коллегами.	5

7	<p>Задание открытого типа (с развернутым ответом)</p>	<p>Опишите подход Э. Шейна к структуре организационной культуры. В чем его практическое значение для диагностики?</p>	<p>Э. Шейн выделяет три уровня организационной культуры: Артефакты — видимые проявления, такие как дизайн офиса, логотипы, традиции. Объявленные ценности — миссия, корпоративные ценности, публичные заявления о принципах работы. Базовые предположения — неосознанные убеждения, формирующие основу культуры (например, доверие или контроль). Практическое значение подхода Шейна заключается в его системности. Для диагностики важно не только фиксировать поверхностные проявления культуры (артефакты), но и понимать, как ценности и базовые предположения определяют поведение сотрудников и влияют на эффективность организации.</p>	10
---	---	---	---	----

8	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Сравните классификации организационных культур С. Ханди и Г. Хофстеде. Чем они отличаются?	С. Ханди выделяет четыре типа организационной культуры: власти (централизация, быстрые решения); роли (формальные процедуры, стабильность); задачи (гибкость, результат); личности (индивидуализм). Г. Хофстеде анализирует культуру через шесть измерений: индивидуализм – коллективизм; дистанция власти; уровень избегания неопределенности; мужественность – женственность; долгосрочная - краткосрочная ориентация; удовлетворение - сдержанность. Различие: классификация Ханди акцентирует внимание на организационных структурах и их влиянии на управление, тогда как Хофстеде анализирует культуру через культурные особенности, что важно для межкультурного взаимодействия	10
9	Задание открытого типа (с развернутым ответом)	Опишите роль традиций, ритуалов и мифов в формировании организационной идентичности	Традиции, ритуалы и мифы укрепляют чувство принадлежности сотрудников к организации. Они создают уникальную атмосферу, подчеркивающую особенности компании. Традиции (ежегодные корпоративные мероприятия) помогают поддерживать связь между сотрудниками. Ритуалы (празднование успешных проектов) повышают мотивацию. Мифы (истории о трудовых подвигах основателей) формируют общий культурный код.	10
10	Задание	Объясните, как	Функциональный подход Т.	15

открытого типа (с развернутым ответом)	функциональный подход Т. Парсонса применим к анализу организационной культуры	Парсонса рассматривает организацию как систему, которая выполняет четыре функции: Адаптация — способность приспосабливаться (внедрение новых технологий). Целевая ориентация — постановка целей и их достижение (планирование развития). Интеграция— поддержание единства и координации (внедрение корпоративных норм). Поддержка ценностных стандартов — сохранение и передача основных Ценностей (обучение сотрудников). Применение подхода позволяет оценить, насколько организационная культура способствует решению задач компании и поддерживает её устойчивость. Например, культура, ориентированная на инновации, способствует адаптации в условиях технологических изменений.	
--	---	---	--

<i>№ n/n</i>	<i>Тип задания</i>	<i>Формулировка задания</i>	<i>Правильный ответ</i>	<i>Время выполнения (в минутах)</i>
ПК-5 – Способен организовать работу по реализации системы стратегического управления персоналом организации.				

<i>№ n/n</i>	<i>Тип задания</i>	<i>Формулировка задания</i>	<i>Правильный ответ</i>	<i>Время выполнения (в минутах)</i>
1.	Закрытый тип заданий	1.Объектом экономической психологии является 1) Хозяйствующий субъект, представленный на микро, мезо, и макроэкономическом уровнях 2) Поведение людей в экономических условиях 3) Психика людей в экономических условиях	2	2-3
2.		Особый метод фасилитации групповой работы, который направлен на генерацию новых идей, стимулирующих творческое мышление.. - это ... А. мозговой штурм Б. метод аналогий В. метод инверсии Г. метод «Выход за рамки»	А.	2-3
3.		Познавательные факторы экономического поведения называются 1) Аффективными 2) Когнитивными 3) Мотивационно-волевыми	2	
4.		Эмоциональные факторы экономического поведения называются 1) Аффективными 2) Когнитивными 3) Мотивационно-волевыми	1	
5.		М.Вебер считал, что на формирование предпринимательского духа оказывает влияние 1) Религия	3	

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
		2) Процесс труда 3) Мотив «стремление к успеху»		
6.	Задания комбинированного типа	С позиции деятельностного подхода предпринимательское поведение обусловлено 1) Установками индивида 2) Физиологическим состоянием 3) Способностями и задатками 4) Все варианты неверны	4 В деятельностном подходе поведение обусловлено личностными характеристиками человека	2-3
7.		С позиции поведенческого подхода предпринимательское поведение обусловлено 1) Установками индивида 2) Физиологическим состоянием 3) Способностями и задатками 4) Все варианты неверны	2 Так как особенно ранний бихевиоризм все сводил к формуле стимул реакция. И на первое место выходило физиологическое состояние человека	2-3
8.	Задания открытого типа	Отношение к деньгам у разных социальных групп	На отношение к деньгам большее влияние оказывают индивидуально-психологические характеристики, чем социальные.	2-3
9.		Виды собственности	Индивидуальная собственность. Управление, распоряжение доходом и имуществом концентрируются в одном субъекте. Частная собственность. Имущество принадлежит физическим и юридическим лицам. Общая собственность. Образуется путём объединения лиц, которые	5-8

№ п/п	Тип задания	Формулировка задания	Правильный ответ	Время выполнения (в минутах)
			имеют права индивидуальных собственников. Может быть долевой (с выделением имущественных долей всех участников) и совместной (когда доли не выделяются). Государственная собственность. Верховным распорядителем имущества выступает государство. Муниципальная собственность. В качестве верховного распорядителя	
10.		Восприятие и значения денег	Ввосприятии не все деньги одинаково равны. Мысленно мы делим «всеобщий эквивалент» на разные категории. Либо в зависимости от того, как они нам достались. Либо в зависимости от того, на что собираемся потратить. Либо в зависимости от того, сколько мы уже потратили. Ричард Талер назвал этот прием ментальным учетом.	2-3
11.		Что такое сопровождени проектае?	Сопровождение проекта = особая деятельность, ориентированная на оказание помощи в профессиональном росте, в выработке продуктивных способов создания и продвижения проектов.	2-3

Полный комплект оценочных материалов по дисциплине (модулю) (фонд оценочных средств) хранится в электронном виде на кафедре менеджмента, утверждающей рабочую программу дисциплины (модуля), и в Центре мониторинга и аудита качества обучения.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

Таблица 10 – Технологическая карта рейтинговых баллов по дисциплине

п/п	Контролируемые мероприятия	Количество мероприятий / баллы	Максимальное количество баллов	Срок представления
Основной блок				
1.	Ответы на вопросы в ходе учебной дискуссии	4/5	20	Согласно расписанию
2.	Выполнение практических заданий	4/5	20	до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»
Всего			40	-
Блок бонусов				
3.	Своевременное выполнение всех заданий – до начала зачетно-экзаменационной сессии в LMS Moodle «Цифровое обучение»		10	
ЭКЗАМЕН			50	-
ИТОГО			100	-

Таблица 11 – Система штрафов (для одного занятия)

Показатель	Балл
<i>Неготовность к занятию</i>	- 5

Таблица 12 – Шкала перевода рейтинговых баллов в итоговую оценку за семестр по дисциплине (модулю)

Сумма баллов	Оценка по 4-балльной шкале	
90–100	5 (отлично)	Зачтено
85–89	4 (хорошо)	
75–84		
70–74		
65–69	3 (удовлетворительно)	Зачтено
60–64		
Ниже 60	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Основная литература:

1. Александров, С. Л. Аудиты рисков и возможностей в системах менеджмента качества : учебное пособие / С. Л. Александров, Н. Б. Тимофеева. — Москва : Академия стандартизации, метрологии и сертификации, 2023. — 204 с. — ISBN 978-5-93088-197-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/138908.html> (дата обращения: 03.05.2024).
2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-097627.— Текст: электронный.
3. Компетентностный подход в управлении персоналом: Учебно-практическое пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: Проспект, 2012.-72 с.

8.2. Дополнительная литература

1. Кибанова, А.Я. Управление персоналом: теория и практика: Учебное пособие / А.Я. Кибанова — Москва : Проспект, 2014. — 67 с. — ISBN 978-5-392-11673-7. — URL: <https://book.ru/book/916366> (дата обращения: 17.08.2024). — Текст : электронный.
2. Кузьминов А.В. Современные проблемы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Кузьминов А.В.— Электрон. текстовые данные.— Симферополь: Университет экономики и управления, 2019.— 48 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/89497.html>.— (ЭБС «IPR Books»).
3. Савицкая Г.В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – М.: Инфра-М, 2013. – 607 с.

8.3. Интернет-ресурсы, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронная библиотека «Астраханский государственный университет» собственной генерации на электронной платформе ООО «БИБЛИОТЕХ»: <https://biblio.asu.edu.ru>.
2. Универсальная справочно-информационная полнотекстовая база данных периодических изданий ООО «ИВИС» <http://dlib.eastview.com>. Регистрация с компьютеров АГУ.
3. Корпоративный проект Ассоциации региональных библиотечных консорциумов (АРБИКОН) «Межрегиональная аналитическая роспись статей» (МАРС) <http://mars.arbicon.ru>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru>
5. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации- <https://minobrnauki.gov.ru>
6. Информационно-аналитический портал государственной программы Российской Федерации «Доступная среда» - <http://zhit-vmeste.ru>

2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа дисциплины при необходимости может быть адаптирована для обучения (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий) лиц с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов. Для этого требуется заявление обучающихся, являющихся лицами с ограниченными возможностями здоровья, инвалидами, или их законных представителей и рекомендации психолого-медико-педагогической комиссии. Для инвалидов содержание рабочей программы дисциплины (модуля) может определяться также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).