

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 01.09.2023 12:38:42
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742775c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета
экономики и управления



/А.В. Назаренко/

2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**«ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ И
ДЕЛОВАЯ КАРЬЕРА»**

Направление подготовки
27.04.02 УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ
Профиль «Стратегическое управление трудовыми процессами»

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения:
Очная, заочная (2022 год приема)

Москва 2022

1. Цели и задачи освоения дисциплины.

Цель изучения дисциплины:

получение специальных теоретических и практических знаний, формирования компетенций в области социальных технологий и управления деловой карьерой для принятия и обоснования эффективных решений по управлению человеческим капиталом.

Задачи изучения дисциплины:

- ознакомить с базовыми понятиями и основными концепциями социального управления, как отрасли научного знания, ее законами и принципами, общими функциями; концептуальными взглядами на понятие карьеры, деловой карьеры, с основами планирования и управления деловой карьерой;

- получить знания в области использования инструментов в области проведения социологических исследований, анализа и интерпретации информации, разработки и реализации социальных проектов; планирования организационной карьерой, управления карьерными траекториями, индивидуального управления карьерой;

- сформировать навыки эффективных коммуникаций, принятия ответственности и оценки управленческих решений в процессах организации управления деловой карьерой.

2. Место дисциплины в структуре ООП магистратуры.

Предмет «Технологии социального управления и деловая карьера» относится к дисциплинам учебного плана подготовки магистров по направлению 27.04.02 Управление качеством в части, формируемой участниками образовательной программы.

Дисциплина «Технологии социального управления и деловая карьера» взаимосвязана логически и содержательно-методически с другими дисциплинами учебного плана, формирующими универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции будущих магистров по направлению 27.04.02 «Управление качеством».

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) у обучающихся формируются следующие компетенции и должны быть достигнуты следующие результаты обучения как этап формирования соответствующих компетенций:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИУК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. ИУК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп. ИУК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций.
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной дея-	ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), опти-

	тельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	мально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК-6.3. Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.
--	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. Структура и содержание дисциплины.

Очная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, т.е. 144 академических часа (из них 96 часов – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 3 семестре: лекции – 18 часов, семинарские занятия – 30 часа, форма контроля – экзамен.

Заочная форма:

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, т.е. 144 академических часа (из них 124 часа – самостоятельная работа студентов).

Разделы дисциплины изучаются на 3 семестре: лекции – 8 часов, семинарские занятия – 12 часов, форма контроля – экзамен.

Содержание разделов дисциплины.

Тема 1 Содержание и особенности социального управления

Уровни социального управления

Управленческие знания

Методы и техники социального управления

Составляющие организации управленческого процесса

Тема 2 Организация, как объект социального управления

Понятие и характеристика организации

Внешняя и внутренняя среда организации

Организационная культура: структура, содержание, формирование

Влияние культуры на организационную эффективность

Социализация личности в организации

Тема 3 Этика и социальная ответственность организации

Этические принципы и нормы в деловых отношениях

Этическое поведение в социальном управлении

Социально-значимое поведение трудового коллектива

Ответственность организации за социальные проблемы общества

Тема 4 Планирование карьерных процессов в организации

Понятие планирования карьеры.

Жизненные циклы и этапы внутриорганизационной карьеры.

Технологии планирования карьеры работника в организации.

Тема 5 Управление карьерными траекториями

Особенности управления карьерными процессами в организации.
Профессиональная ориентация и выбор карьеры.
Должностные перемещения работников.

Тема 6 Индивидуальное управление карьерой
Постановка карьерных целей и индивидуальное планирование карьеры.
Организация и регулирование индивидуальной карьеры.
Контроль за достижениями и карьерными процессами.

5. Образовательные технологии.

Методика преподавания дисциплины «Технологии социального управления и деловая карьера» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- лекции-дискуссии;
- диалог;
- работа в малых группах;
- подготовка и обсуждение докладов;
- организация и проведение текущего контроля знаний студентов в форме бланкового тестирования.

Образцы тестовых заданий для контрольной работы, тем для выполнения докладов, контрольных вопросов и заданий для проведения текущего контроля, приведены в приложении.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определен главной целью образовательной программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины «Технологии социального управления и деловая карьера» и в целом по дисциплине составляет 50% аудиторных занятий.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций:

Оценочные средства текущего контроля успеваемости включают выступление с докладом, написание контрольной работы в виде бланкового тестирования

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

6.1.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины (модуля) формируются следующая компетенция:

Код компетенции	В результате освоения образовательной программы обучающийся должен обладать
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

В процессе освоения образовательной программы данные компетенции, в том числе их отдельные компоненты, формируются поэтапно в ходе освоения учащимися дисциплин (модулей), практик в соответствии с учебным планом и календарным графиком учебного процесса.

6.1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, формируемых по итогам освоения дисциплины (модуля), описание шкал оценивания.

Показателем оценивания компетенций на различных этапах их формирования является достижение обучающимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).

6.1.3. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание:

УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии. Свободно оперирует полученными знаниями.
уметь: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп. Свободно оперирует приобретенными умениями.
владеть: Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: Обеспечивает создание недис-	Обучающийся владеет: Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессио-	Обучающийся частично владеет: Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при	Обучающийся в полном объеме владеет: Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия

выполнении профессиональных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций.	криминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций.	нальных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях	выполнении профессиональных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций. Навыки сформированы, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	при выполнении профессиональных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки				
Показатель	Критерии оценивания			
	2	3	4	5
знать: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания, , но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. Свободно оперирует полученными знаниями.
уметь: Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет: Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям.	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений, по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. Свободно оперирует приобретенными умениями.
владеть: Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты не-	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: Выстраивает собственную профессиональную траекто-	Обучающийся владеет: Выстраивает собственную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накоп-	Обучающийся частично владеет: Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерыв-	Обучающийся в полном объеме владеет: Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты

прерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.	рию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.	ленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях	ного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации	непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда. Свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра.

Оценка степени достижения учащимся планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки.

По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине (выступили с докладом, написали контрольную работу в формате бланкового тестирования).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в стандартных ситуациях. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Удовлетворительно	Не выполнен один из видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется частичное отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
Неудовлетворительно	Не выполнены виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателям, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по большему ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Фонд оценочных средств представлен в приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

а) основная литература:

1. Шапиро, С.А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, П.И. Ананченкова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 300 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9323-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693>

2. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник : [16+] / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 682 с. : ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415>

б) дополнительная литература:

1. 2. Шапиро, С.А. Формирование конкурентоспособности работников организации : учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.К. Самраилова, А.Б. Вешкурова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 225 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9320-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469685>

в) программное обеспечение и интернет - ресурсы:

Используемое программное обеспечение:

Наименование ПО	№ договора
Операционная система, Windows 7 (или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984214, 61984216, 61984217, 61984219, 61984213, 61984218, 61984215
Офисные приложения, Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open License	Лицензия № 61984042

Интернет-ресурсы:

Каждый студент обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронным библиотекам университета (elib.mgup.ru; lib.mami.ru/lib/content/elektronyy-katalog), к электронным каталогам вузовских библиотек и крупнейших библиотек Москвы (<http://window.edu.ru>), к электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам).

ЭОРы LMS: <https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=8152>,

<https://online.mospolytech.ru/mod/page/view.php?id=158112>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины.

Аудитории, оснащенные учебной мебелью и переносным (стационарным) мультимедийным комплексом (проектор, ноутбук (компьютер)).

9. Методические рекомендации для самостоятельной работы студентов.

В процессе изучения дисциплины используются такие виды учебной работы по отношению к обучающемуся, как лекции, семинары, ситуационные практикумы, а также различные виды самостоятельной работы по заданию преподавателя. В рамках данного курса используются такие активные и интерактивные формы работы, как:

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины. В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену. Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Выводы по лекции подытоживают

размышления преподавателя по учебным вопросам. Преподаватель приводит список используемых и рекомендуемых источников для изучения конкретной темы. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции. При чтении лекций по дисциплине преподаватель использует электронные мультимедийные презентации. Обучающимся предоставляется возможность копирования презентаций для самоподготовки и подготовки к промежуточной аттестации.

Методические указания для обучающихся при работе на семинаре.

Семинары реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины. В ходе подготовки к семинарам обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу).

Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе семинара обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов сокурсников. Поскольку активность обучающегося на семинарских занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, подготовка к семинарским занятиям требует ответственного отношения. Не допускается выступление по первоисточнику – необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к семинару среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть письменно проработаны каждым обучающимся.

Методические рекомендации для подготовки к контрольной работе.

Контрольная работа является одной из составляющих учебной деятельности студента. Целью контрольной работы является определения качества усвоения учебного материала. Задачи, стоящие перед студентом при подготовке и написании контрольной работы:

1. закрепление полученных ранее теоретических знаний;
2. выработка навыков самостоятельной работы;
3. выяснение подготовленности студента к будущей практической работе.

Контрольные выполняются студентами в аудитории, под наблюдением преподавателя. Тема контрольной работы известна и проводится она по сравнительно недавно изученному материалу.

Преподаватель готовит задания либо по вариантам, либо индивидуально для каждого студента. По содержанию работа может включать теоретический материал, задачи, тесты, расчеты и т.п. выполнению контрольной работы предшествует инструктаж преподавателя.

Ключевым требованием при подготовке контрольной работы выступает творческий подход, умение обрабатывать и анализировать информацию, делать самостоятельные выводы, обосновывать целесообразность и эффективность предлагаемых рекомендаций и решений проблем, четко и логично излагать свои мысли. Подготовка контрольной работы следует начинать с повторения конспектов лекций, соответствующего раздела учебника и учебных пособий по данной теме.

Методические рекомендации на составление и выступления с докладом.

Доклад, как вид самостоятельной работы в учебном процессе, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, учит критически мыслить. При написании доклада по заданной теме студенту необходимо составлять план, подобрать основные источники. Как правильно, при разработке доклада используется не менее 8-10 различных источников. В процессе работы с источниками систематизировать полученные сведения, сделать выводы и обобщения. Общая тематика докладов определяется преподавателем, но в опреде-

лении конкретной темы инициативу должен проявить студент. Прежде чем выбрать тему доклада, автору необходимо выявить свой интерес, определить, над какой проблемой он хотел бы поработать, более глубоко ее изучить. Каждый доклад должен начинаться с введения. Введение - это вступительная часть научно - исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть ее практическую значимость. В основной части доклада раскрывается его содержание. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента. В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д. В заключении подводятся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

При подготовке устного выступления нужно учитывать его регламент - не более 10 минут.

Методические рекомендации студентам для подготовки к экзамену.

Подготовка студентов к экзамену включает три стадии:

- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);
- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;
- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.

Подготовку к экзамену необходимо целесообразно начать с планирования и подбора нормативно-правовых источников и литературы. Прежде всего, следует внимательно перечитать учебную программу и программные вопросы для подготовки к экзамену, чтобы выделить из них наименее знакомые. Далее должен следовать этап повторения всего программного материала. На эту работу целесообразно отвести большую часть времени. Следующим этапом является самоконтроль знания изученного материала, который заключается в устных ответах на программные вопросы, выносимые на экзамен. Тезисы ответов на наиболее сложные вопросы желательно записать, так как в процессе записи включаются дополнительные моторные ресурсы памяти. Предложенная методика непосредственной подготовки к экзамену может быть и изменена. Так, для студентов, которые считают, что они усвоили программный материал в полном объеме и уверены в прочности своих знаний, достаточно беглого повторения учебного материала. Основное время они могут уделить углубленному изучению отдельных, наиболее сложных, дискуссионных проблем. Литература для подготовки к экзамену обычно рекомендуется преподавателем. Она также указана в учебной программе дисциплины. Однозначно сказать, каким именно учебником нужно пользоваться для подготовки к экзамену, нельзя, потому что учебники пишутся разными авторами, представляющими свою, иногда отличную от других, точку зрения по различным научным проблемам. Поэтому для полноты учебной информации и ее сравнения лучше использовать не менее двух учебников (учебных пособий). Студент сам вправе придерживаться любой из представленных в учебниках точек зрения по спорной проблеме (в том числе отличной от позиции преподавателя), но при условии достаточной научной аргументации.

Наиболее оптимальны для подготовки к экзамену учебники и учебные пособия, рекомендованные Министерством образования и науки.

Основным источником подготовки к экзамену является конспект лекций. Учебный материал в лекции дается в систематизированном виде, основные его положения детализируются, подкрепляются современными фактами и нормативной информацией, которые в силу новизны, возможно, еще не вошли в опубликованные печатные источники. Правильно составленный конспект лекций содержит тот оптимальный объем информации, на основе которого студент сможет представить себе весь учебный материал. Следует точно запоминать термины и категории, поскольку в их определениях содержатся признаки, позволяющие уяснить их сущность и отличить эти понятия от других. В ходе подготовки к экзамену студентам необходимо обращать внимание не только на уровень запоминания, но и на степень понимания категорий и реальных юридических проблем. А это достигается не простым заучиванием, а усвоением прочных, систематизированных знаний,

аналитическим мышлением. Следовательно, непосредственная подготовка к экзамену должна в разумных пропорциях сочетать и запоминание, и понимание программного материала. В этот период полезным может быть общение студентов с преподавателями по дисциплине на консультациях.

10. Методические рекомендации для преподавателя.

Дисциплина «Технологии социального управления и деловая карьера» занимает важное место среди курсов, читаемых в рамках подготовки специалистов по управлению персоналом.

В процессе подготовки к семинарскому занятию желательно ознакомиться не только с материалом основной литературы, но и обратить внимание на литературу, рекомендуемую дополнительно, а также самостоятельно подобрать материал из профессиональных журналов.

Так как качество освоения курса зависит, прежде всего, от того, насколько точно и полно студент владеет его понятийным аппаратом, то при подготовке к занятиям рекомендуется посмотреть глоссарий, содержащий анализ основных терминов изучаемой дисциплины, материал лекции по изучаемой теме и, конечно, ответить на вопросы теста, позволяющего проконтролировать уровень освоения, как теоретического материала проблемы, так и ее основного понятийного аппарата.

Современные технологии обучения большое внимание уделяют формированию умения студента самостоятельно работать с информацией, четко формулировать собственные мысли, аргументировать свою позицию, что является основой становления профессионализма молодого сотрудника. Один из важных способов достижения этой цели – анализ альтернативных точек зрения. Предлагаемая в рабочей программе литература позволяет выявить специфику подходов к той или иной проблеме, поэтому при подготовке к занятию необходимо посмотреть по конкретному вопросу материал нескольких рекомендуемых учебников, а не ограничиваться одним учебником.

Наиболее полно продемонстрировать умение работать с литературой студент должен в докладе, который, как раз и предполагает сравнительный анализ имеющихся в теории вопроса точек зрения. Предлагаемая тематика докладов и презентаций позволяет каждому студенту выбрать для изучения такой вопрос курса, который будет именно данному студенту интересен и полезен. Материалы представленного доклада и презентации может стать частью будущей выпускной квалификационной работы студента.

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки магистров **27.04.02 «Управление качеством»**.

Программу составил:

доцент, к.э.н.



/Е.М. Киселева/

Программа утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом»
«29» августа 2022 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой
д.э.н., профессор



/М.М. Крекова/

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Направление подготовки: 27.04.02 «Управление качеством»
ОП: «Стратегическое управление трудовыми процессами»
Форма обучения: очная, заочная
2022 год набора

Кафедра: «Управление персоналом»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
«Технологии социального управления и деловая карьера»

Состав: 1. Паспорт фонда оценочных средств
2. Описание оценочных средств:

- темы для докладов;
- примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования;
- вопросы по темам дисциплины;
- пример кейс-задачи;
- вопросы для подготовки к экзамену

Составитель:
к.э.н., доцент Киселева Елена Михайловна

Москва, 2022 г.

ПОКАЗАТЕЛЬ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ

Управление интеллектуальным капиталом					
ФГОС ВО 27.04.02 «Управление качеством»					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технология формирования компетенций	Форма оценочного средства**	Степени уровней освоения компетенций
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
УК-5	Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	<p>ИУК-5.1. Анализирует важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.</p> <p>ИУК-5.2. Выстраивает социальное и профессиональное взаимодействие с учетом общих и специфических черт различных культур и религий, особенностей основных форм научного и религиозного сознания, деловой и общей культуры представителей других наций и конфессий, различных социальных групп.</p> <p>ИУК-5.3. Обеспечивает создание недискриминационной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач, демонстрируя понимание особенностей различных культур и наций.</p>	лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия	УО, ДС, К/Р (Т), К-3 Экзамен	<p><u>Пороговый уровень.</u> Знает важнейшие идеологические и ценностные системы, сформировавшиеся в ходе исторического развития, и обосновывает актуальность их использования при социальном и профессиональном взаимодействии.</p>

<p>УК-6</p>	<p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>	<p>ИУК-6.1. Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания. ИУК-6.2. Определяет приоритеты профессионального роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки по выбранным критериям. ИУК-6.3. Выстраивает собственную профессиональную траекторию, используя инструменты непрерывного образования, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда.</p>	<p>лекции, самостоятельная работа, семинарские занятия</p>	<p>УО, ДС, К/Р (Т), К-З Экзамен</p>	<p><u>Пороговый уровень.</u> Знает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные, временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания.</p>
--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

** - Сокращения форм оценочных средств см. в приложении 2 к РП.

Перечень тем для подготовки доклада по учебной дисциплине «Технологии социального управления и деловая карьера»

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции УК-5, УК-6.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В докладе раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения

2. Соблюдение регламента при представлении доклада

3. Представление, а не чтение материала

4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы

5. Четкость дикции

6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Социальное моделирование и проектирование
2. Социальная природа управленческих решений
3. Методы и модели в социальном управлении
4. Теоретико-игровые модели в социальном управлении
5. Мотивационные модели социального управления
6. Моделирование рефлексивного управления
7. Сценарное моделирование социальных процессов в компании
8. Социальное управление как информационно-коммуникативная деятельность
9. Информационные технологии в социальном управлении
10. Методологические аспекты прогнозирования социальных процессов в организациях
11. Ценностное воздействие в социальном управлении, его сущность и содержание
12. Критерии и показатели эффективности социального управления
13. Понятие «социальная информация»: законы и принципы сбора, хранения и анализа
14. Организационные отношения, их внутренняя структура
15. Социально-психологическая и профессиональная модель лидера управленческого типа
16. Управленческая культура: сущность, структура, содержание
17. Интеллект, как часть управленческой культуры организации
18. Моделирование доверия к организации
19. Социальные сети и их роль в управлении поведением коллектива
20. Вопросы социализации личности в условиях новых форматов труда
21. Современные техники командообразования «на удаленке»
22. Типы и особенности социальных проблем в сфере труда
23. Современные проблемы социального управления в условиях гибридной занятости
24. Новые механизмы социального контроля «гибридных работников» и их эффективность
25. «Самоуправляемые организации»: особенности и тенденции развития
26. Модификации социальных подходов к управлению «гибридными специалистами»
27. Факторы формирования и развития организационной культуры компаний в новых условиях рынка труда
28. Карьера как социальный процесс (определение и структура).
29. Характеристика основных этапов карьерного процесса.
30. Карьера как процесс личностного и профессионального развития человека.
31. Типы карьеры и их характеристики.
32. Критерии процессуального анализа карьеры.

33. Выбор карьеры: сущность и характеристики.
34. Планирование карьеры: сущность, характеристики.
35. Реализация карьеры: сущность, характеристики.
36. Анализ и коррекция карьеры: сущность, характеристики.
37. Профессионализм: психологическое, управленческое и операциональное содержание.
38. Профессионализм и карьера.
39. Взаимодействие между личными качествами человека и требованиями трудового поста.
40. Понятие профессиональной пригодности, ее основные структурные компоненты.
41. Карьерный потенциал личности.
42. Профессиональные склонности и способности.
43. Карьерное пространство человека.
44. Сущность, функции и содержание самомаркетинга.
45. Технология самомаркетинга.
46. Персональное резюме как средство самомаркетинга, техника его составления.
47. Собеседования при приеме на работу.
48. Повороты и кризисы карьеры: сущность и причины.
49. Стратегии поведения работника в ситуациях поворота и кризиса карьеры.
50. Потеря работы и карьера.
51. Адаптация к новому месту работы.
52. Технология индивидуального консультирования по карьере.
53. Технология группового консультирования по карьере.
54. Карьерный потенциал.

Примерные вопросы для контрольной работы в формате бланкового тестирования по дисциплине

Контрольная работа в формате бланкового тестирования направлена на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Технологии социального управления и деловая карьера», получаемых в ходе освоения компетенции УК-5, УК-6. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:

*«отлично» - 90% правильных ответов,
«хорошо» - 75% правильных ответов,
«удовлетворительно» 60% правильных ответов,
«не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.*

:::Вопрос К3.1:::Какой тип личности ориентируется на влияние на людей (по типологии Дж. Голланда): {

- ~Реалистический
- ~Исследовательский
- ~Артистичный
- ~Социальный
- =Предпринимательский
- ~Конвенциональный

:::Вопрос К3.2:::Исследовательский тип личности (по Дж. Голланду) ориентируется на: {

- ~манипулирование инструментами и механизмами
- =поиск
- ~взаимодействие с людьми
- ~манипулирование данными, информацией

:::Вопрос К3.3:::Кто разделил виды деятельности разделены по предметам труда? {

- =Е.А. Климов

~Дж. Голланд

::Вопрос К3.4::У какого типа личности ведущие предметы труда - это растения, животные, микроорганизмы? {

=Тип П: человек – природа

~Тип Т: человек – техника

~Тип Ч : человек – человек

~Тип З : человек – знак

~Тип Х: человек – художественный образ

::Вопрос К3.5::У типа Ч (человек – человек) ведущие предметы труда: {

~%50% люди

~%-100% материалы

~%-100% условные знаки

~%-100% художественные образы

~%50% коллективы

::Вопрос К3.6::Какое утверждение верно? {

~Этап карьеры всегда связан с этапом профессионального развития.

=Этап карьеры не всегда связан с этапом профессионального развития.

::Вопрос К3.7::Человек, уже вставший на путь приверженности профессии и осваивающий ее. {

=Адепт

~Оптант

::Вопрос К3.8::Мастер своего дела, в любой профессии "обрастает" единомышленниками, перенимателями опыта, учениками {

~Интернал

=Наставник

::Вопрос К3.9::На какой фазе своего развития человек озабочен вопросами выбора или вынужденной перемены профессии и делает этот выбор? {

=на фазе оптации

~на фазе адаптации

~на фазе интернала

::Вопрос К3.10::Фазы развития профессионала тесно переплетены с этапами управления карьерой. {

~нет

=да

Вопросы по темам учебной дисциплины

«Технологии социального управления и деловая карьера»

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции УК-5, УК-6.

Тема 1 Содержание и особенности социального управления

- Чем вызвана необходимость социального управления?
- В чем сущность и содержание социального управления?
- Управленческая деятельность и управленческие отношения. Их сущность и содержание.
- Что понимается под системой социального управления?
- Принципы социального управления.
- Что понимается под методами управления, какие из них вы знаете?
- Почему необходима совокупность методов для достижения эффективного конечного результата?
- Методы самоуправления и саморазвития социальной системы: состояние их использования и возможности более широкого применения.
- Научные методы управления, повышение их роли в социальном управлении.

Тема 2 Организация, как объект социального управления

- Перечислите основные барьеры использования человеческого ресурса организации.
- Дайте определение организационной культуры. Из каких типов ценностей она состоит?
- Что понимается под нормами в организации?
- Охарактеризуйте методы поддержания организационной культуры.
- Чем определяется влияние культуры на организационную эффективность?
- Почему для личности процесс социализации связан с развитием карьеры?
- Дайте характеристику стадий и методов социализации в организации.

Тема 3 Этика и социальная ответственность организации

- Дайте определение понятию социально-психологического климата (СПК).
- Перечислите факторы, влияющие на СПК.
- Приведите примеры групповых норм поведения в различных видах бизнеса.
- Дайте определение понятию психологической совместимости членов коллектива.
- Перечислите признаки благоприятного СПК.
- Что такое деловой протокол.
- На чьем языке ведутся переговоры согласно правил международного этикета: на языке принимающей стороны или гостей.
- Какие темы не принято обсуждать с партнерами по переговорам.
- Каковы функции визитной карточки.
- Каковы стандартные реквизиты визитной карточки.
- Что изучает деловая этика?
- Перечислите правила и нормы этики деловых отношений.
- Прокомментируйте нравственные принципы предпринимателя.

Тема 4 Планирование карьерных процессов в организации

- Задачи планирования и реализации карьеры
- Какие периоды проходит человек за свою трудовую жизнь?
- Какие вопросы входят в ваши жизненные планы?

- Профессиональная Я-концепция. Как вы понимаете?
- Назовите особенности современных людей и их жизненных и карьерных планов по сравнению с предыдущими поколениями?
- Теория поколений. В чем на ваш взгляд состоит разница карьерных ожиданий поколений?
- От чего зависит успех карьеры работника организации?
- Типология личностей Голланда
- Типология Е.А. Климова
- Какие фазы развития профессионала различают?

Тема 5 Управление карьерными траекториями

- Что понимается под служебно-профессиональным продвижением?
- Перечислите этапы служебно-профессионального продвижения (на любом примере).
- Что такое профессиональная ориентация?
- Какие аспекты профессиональной ориентации выделяют?
- Понятие «профессия»
- Что такое специальность?
- Дайте определение квалификации?
- Что такое «должность»?
- Профессиональная пригодность. Определение.
- Профессиональное самоопределение. Как вы понимаете?
- Парадоксы субъектности в профессиональном самоопределении
- Факторы, которые учитывают при выборе профессии?
- Профессиональное становление. Что это за процесс?
- Назовите принципы профессиональной ориентации
- Что подразумевает ротация кадров?
- Перечислите положительные черты ротации.
- В чем состоят недостатки ротации?
- Признаки классификации ротации

Тема 6 Индивидуальное управление карьерой

- Типы людей по Голланду
- В чем заключается планирование карьеры?
- Приведите примеры ваших карьерных целей
- Что может являться средством реализации плана карьеры?
- Условия эффективности управления карьерой в организации
- Какие темы включает карьерное консультирование?
- Что представляет собой консультационный центр?
- Сущность коучинга
- Цели программ наставничества
- Показатели эффективности управления деловой карьерой сотрудника
- Что такое карьерограмма?
- Японская система пожизненного найма. Опишите ее.

Описание учебного кейса

Решение кейсовых ситуаций по дисциплине направлено на оценку уровня владения навыками и умениями, формируемыми у учащегося в ходе освоения компетенций ОПК-3.

Параметры оценки	Оценка
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход оригинален (использованы креативные, новаторские методы). Решение обосновано, комплексно. Присутствуют альтернативные варианты. Позиция аргументирована.	5
Решение соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Студент грамотно излагает материал; ориентируется в материале, владеет профессиональной терминологией, осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный	4
Студент излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения. Обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала.	3
Решение не соответствует сформулированным в кейсе вопросам. Подход не оригинален (не использованы креативные, новаторские методы). Позиция не аргументирована. Отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс.	2

Кейс «Взятка или верное управленческое решение»

Проверяем, насколько прочны моральные и нравственные принципы соискателя, чтит ли он законодательство.

Строительный холдинг затратил большие суммы денег на покупку нескольких цементных заводов и на внедрение новейших технологий. Предварительные расчеты окупаемости показали, что если не будут привлечены дополнительные инвестиции, то компания начнет получать прибыль от вложений только через 50 лет. Финансовое положение критическое. Если не удастся быстро получить крупные заказы, то придется приостановить часть производства. Но это означает, что компании придется оставить без работы несколько тысяч рабочих в разных городах. Последствия такой акции окажутся катастрофическими не только для рабочих, но и для города, в котором они живут. Президент компании пытается заинтересовать правительство страны в размещении крупного заказа. Он передает несколько пакетов документов для участия в тендерах на строительство крупных государственных спорткомплексов, но процедура принятия решения и объявления победителя займет около восьми месяцев. Он узнает, что один министр, обладающий правом окончательного решения, глубоко увяз в долгах. Президент устанавливает с ним конфиденциальный контакт и предлагает ему 1 млн долларов наличными за предоставление его фирме контракта на строительство. Министр соглашается, и они заключают сделку. Деньги уплачены, и контракт заключен. Президент утверждает, что его поступок оправдан, так как его предприятие, рабочие места и сам город, где они находятся, спасены. Министр, в свою очередь, может расплатиться с долгами. Он избежал публичного скандала, тем самым сохранил свое рабочее место, и репутация министерства не пострадала. Следовательно, польза от совершенной сделки больше, чем вред от дачи взятки министру.

Вопросы и задания

- Оправдано ли решение президента? Если считаете, что оправдано, то почему?
- Можно ли в подобных ситуациях ради нужд компании нарушать закон и нормы морали?
- Какое, по Вашему мнению, решение было бы наиболее верным для компании?

Список вопросов к экзамену по учебной дисциплине «Технологии социального управления и деловая карьера»

Экзамен является формой аттестации по дисциплине. В ходе экзамена студенту необходимо ответить на два вопроса, каждый из которых позволяет оценить уровень освоения компетенции УК-5, УК-6.

1. В чем сущность и содержание социального управления?
2. Управленческая деятельность и управленческие отношения. Их сущность и содержание.
3. Что понимается под системой социального управления?
4. Принципы социального управления.
5. Методы самоуправления и саморазвития социальной системы: состояние их использования и возможности более широкого применения.
6. Научные методы управления, повышение их роли в социальном управлении.
7. Целеполагание как основное средство воздействия и реализации системного подхода в управлении.
8. В чем сущность принципа «древа целей»?
9. Правила построения дерева целей.
10. Перечислите основные функции социального управления
11. Взаимосвязь целей и планов в социальном управлении.
12. Роль мотивации в социальном управлении
13. Содержание функций регулирования и контроля в социальном управлении
14. Роль социологических исследований
15. Этапы проведения социологического исследования?
16. Что понимается под методикой социологических исследований?
17. Какое значение в исследовании имеют количественные показатели?
18. Что такое анкета и каковы принципы ее исследования?
19. Какая документация нужна при проведении социологического исследования?
20. Сущность социального проектирования
21. Дайте определение понятию "группа". Что такое рабочая группа?
22. Приведите классификацию рабочих групп.
23. Какие типы групп существуют в организации?
24. Каковы основные признаки отличия группы от команды?
25. Перечислите условия для формирования и сплочения рабочей группы.
26. Дайте характеристику основным моделям группообразования.
27. Расскажите о возможностях социометрии как инструмента изучения межличностных отношений в группе.
28. Что такое референтометрия?
29. Приведите характеристику функционирования норм в рабочей группе.
30. Как распределяются деловые роли в группе?
31. Что такое групповая сплоченность? Какие факторы способствуют возникновению сплоченности группы?
32. Какие последствия вызывает групповая сплоченность?
33. Приведите вариант категоризации ролей в группе.
34. Дайте определение организационной культуры. Из каких типов ценностей она состоит?
35. Что понимается под нормами в организации?
36. Охарактеризуйте методы поддержания организационной культуры.
37. Чем определяется влияние культуры на организационную эффективность?
38. Почему для личности процесс социализации связан с развитием карьеры?
39. Дайте характеристику стадий и методов социализации в организации.
40. Перечислите типы социальной власти. Дайте их сравнительную характеристику.
41. Что такое формальная власть в организации и каковы механизмы ее реализации?

42. Что такое организационные политические приемы? Приведите примеры их использования в организациях.
43. Что общего между лидерством и руководством?
44. Дайте трактовку лидерства как социально-психологического феномена.
45. Какие из факторов "Большой пятерки" можно считать в качестве детерминант лидерства?
46. Приведите классификацию стилей руководства.
47. На какие типы делятся коммуникации в пределах организации?
48. Какие функции выполняют коммуникации в организации?
49. На какие группы можно разделить средства передачи информации, доступные членам организации?
50. В чём достоинство Интернета и Интранета для эффективного функционирования организации?
51. Что в настоящее время предлагается социальными психологами для противодействия слухам в организации?
52. Дайте определение понятию социально-психологического климата(СПК).
53. Перечислите факторы, влияющие на СПК.
54. Приведите примеры групповых норм поведения в различных видах бизнеса.
55. Дайте определение понятию психологической совместимости членов коллектива.
56. Перечислите признаки благоприятного СПК.
57. Что такое деловой протокол.
58. Что изучает деловая этика?
59. Перечислите правила и нормы этики деловых отношений.
60. Прокомментируйте нравственные принципы предпринимателя.

**Перечень оценочных средств по дисциплине
«Технологии социального управления и деловая карьера»**

№ ОС	Наименование оценочного	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1.	Доклад, сообщение (ДС)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно - практической, учебно-исследовательской или научной темы	Темы докладов, сообщений
2.	Тест (Т)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и	Фонд тестовых заданий
3.	Устный опрос собеседование (УО)	Средство контроля, организованное как специальная беседа педагогического работника с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, те-	Вопросы по темам / разделам дисциплины
4.	Кейс-задача (К-З)	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.	Задания для решения кейс-задачи

**Структура и содержание дисциплины «Технологии социального управления и деловая карьера»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
очная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы сту- дентов					Формы атте- стации		
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З	
1.	Тема 1.	3	1-2	3	5		16									
2.	Тема 2.	3	3-4	3	5		16									
3.	Тема 3.	3	5-6	3	5		16									
4.	Тема 4.	3	7-8	3	5		16									
5.	Тема 5.	3	9-10	3	5		16									
6.	Тема 6.	3	11-12	3	5		16									
	Форма аттестации	3	13-15												Э	
	Всего часов по дисциплине	144		18	30		96					+	+	Э		

**Структура и содержание дисциплины «Технологии социального управления и деловая карьера»
по направлению подготовки 27.04.02 «Управление качеством» (магистр)
заочная форма обучения, 2022 год набора**

№ n/n	Раздел	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студен- тов, и трудоемкость в часах					Виды самостоятельной работы сту- дентов					Формы атте- стации		
				Л	П/С	Лаб	СРС	КСР	К.Р.	К.П.	РГР	Доклад	К/р	Э	З	
1.	Тема 1.	3	1-3	1	2		20									
2.	Тема 2.	3	4-6	1	2		20									
3.	Тема 3.	3	7-9	1	2		24									
4.	Тема 4.	3	10-12	1	2		24									
5.	Тема 5.	3	13-15	2	2		24									
6.	Тема 6.	3	16-18	2	2		24									
	Форма аттестации	3	19-21													Э
	Всего часов по дисциплине	144		8	12		124					+	+			Э