

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнаток Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8875f4971100e798ae8e92c0d38e105c818df410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

СОЦИАЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (Профиль) Кадровый менеджмент

Фонд оценочных средств разработан:

к.ф.н., профессор кафедры «Управление персоналом» Маслов В.П.

Рекомендован к утверждению на заседании кафедры «Управление персоналом»

Зав.кафедрой «Управление персоналом», к.ф.н., доцент Маслов В.П.

Содержание

1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.
2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.
3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.
 - Оценочные средства для текущего контроля
 - Оценочные средства для промежуточной аттестации
4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.
5. Приложения

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

Основными этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы является их формирование в процессе освоения дисциплин, практик, подготовки ВКР и т.д.

Этапность формирования компетенций прямо связанас местом дисциплины в образовательной программе (раздел 2 РПД)

Перечень компетенций, формируемых дисциплиной Б1.В.ОД.5 Социальные технологии в кадровом менеджменте

код компетенции	определение компетенции	этапы формирования		
		кол-во	№	промежуточный/завершающий
ПК-34	владением навыками разработки и эффективного использования современных социальных технологий в работе с персоналом, а также внедрения планов социального развития организации	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-35	владением навыками организации управления конфликтами и стрессами, способностью лично эффективно участвовать в посреднической, социально-профилактической и консультационной деятельности по управлению конфликтами и стрессами	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий
ПК-36	владением знаниями и умениями анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	3	1	промежуточный
			2	промежуточный
			3	завершающий

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Основными этапами формирования компетенций обучающихся при освоении дисциплины являются последовательное изучение содержательно связанных между собой разделов (тем) учебных занятий. Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации позволяют определить уровень освоения компетенций обучающимися.

Планируемые результаты обучения приведены в разделе 1 рабочей программы дисциплины.

Матрица оценки результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели оценивания компетенций)	Оценочные средства/формы контроля		
		Тестовые задания	Дискуссия	зачет
ПК-34	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-35	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+
ПК-36	знает	+	+	+
	умеет	+		+
	владеет			+

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на каждом этапе контроля:

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 60% от общего объема заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 59% и менее от общего объема заданных тестовых вопросов.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций приведены в таблице.

Критерии и шкала оценивания уровней освоения компетенций

Шкала оценивания	Уровень освоения компетенции	Критерии оценивания
отлично	высокий	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», «уметь» и «владеть», проявил всесторонние и глубокие знания программного материала по дисциплине, освоил основную и дополнительную литературу, обнаружил творческие способности в понимании, изложении и практическом использовании усвоенных знаний.
хорошо	продвинутый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать» и «уметь», проявил полное знание программного материала по дисциплине, освоил основную рекомендованную литературу, обнаружил стабильный характер знаний и умений и проявил способности к их самостоятельному применению и обновлению в ходе

		последующего обучения и практической деятельности.
удовлетворительно	базовый	обучающийся овладел элементами компетенции «знать», проявил знания основного программного материала по дисциплине в объеме, необходимом для последующего обучения и предстоящей практической деятельности, изучил основную рекомендованную литературу, допустил неточности в ответе на экзамене, но в основном обладает необходимыми знаниями для их устранения при корректировке со стороны экзаменатора.
неудовлетворительно	компетенция не сформирована	обучающийся не овладел ни одним из элементов компетенции, обнаружил существенные пробелы в знании основного программного материала по дисциплине, допустил принципиальные ошибки при применении теоретических знаний, которые не позволяют ему продолжить обучение или приступить к практической деятельности без дополнительной подготовки по данной дисциплине.

Оценка «зачтено» соответствует критериям оценок от «отлично» до «удовлетворительно».
Оценка «не зачтено» соответствует критерию оценки «неудовлетворительно».

3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень оценочных средств по дисциплине, их краткая характеристика и представление оценочного средства в фонде приведены в таблице.

Каждое оценочное средство представлено в фонде в виде единого документа или в виде комплекта документов.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Текущий контроль		
ОС 1	Тестовые задания	ОС 1
ОС 2	Дискуссия	ОС 2
Промежуточная аттестация		
ПА1	Зачет	ПА1

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Описание процедуры оценивания «Дискуссия». Дискуссия может быть организована как в ходе проведения лекционного, так и в ходе практического занятия. Для эффективного хода дискуссии обучающиеся могут быть поделены на группы, отстаивающие разные позиции по одному вопросу. Преподаватель контролирует течение дискуссии, помогает обучающимся подвести её итог, сформулировать основные выводы и оценивает вклад каждого участника дискуссии в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Тестирование». Тестирование по дисциплине проводится с использованием ресурсов электронной образовательной среды «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>). Количество тестовых заданий и время задается системой.

Во время проведения тестирования обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Описание процедуры оценивания «Зачет». Зачет может проводиться как в форме письменного ответа на вопросы билета, так и в иных формах (тестирование, коллоквиум, диспут, кейс, эссе, деловая или ролевая игра, презентация проекта или портфолио). Форма определяется преподавателем. Исходя из выбранной формы, описывается методика процедуры оценивания.

При проведении зачета в форме устного ответа на вопросы билета обучающемуся предоставляется 20 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету не должен превышать 0,25 часа. Ответ обучающегося оценивается в соответствии с критериями, описанными в пункте 5.2.

При проведении зачета в форме тестирования в системе «Moodle» (режим доступа: <http://do.samgups.ru/moodle/>) количество тестовых заданий и время задается системой. Во время проведения зачета обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором. Результат каждого обучающегося оценивается в соответствии с универсальной шкалой, приведенной в пункте 5.2.

Перечень оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий по разделам и темам. Инструкция по выполнению. Критерии оценки
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов. Критерии оценки
Зачет	Форма промежуточной аттестации по дисциплине, позволяющая оценить результаты обучения и уровень сформированности компетенций на этапе изучения дисциплины.	Теоретические вопросы и практические задания для подготовки. Банк тестов. Критерии оценки.

Факультет «Экономика и управление персоналом»

Кафедра Управление персоналом

Вопросы к зачету
по дисциплине «Социальные технологии в кадровом менеджменте»

1. Социальные технологии как особая область научного знания и теория, исследующая процессы целенаправленного воздействия на социальные объекты.
2. Социальные технологии: понятие и сущность. Предмет, цели и задачи освоения дисциплины. Определение социальных технологий. Специфика социальных технологий и их отличие от технологий в производственно-технической сфере.
3. Место социальных технологий в современном менеджменте. Применение социальных технологий в управлении персоналом.
4. История становления теории и практики социальных технологий за рубежом и в России
5. Основные направления моделирования социальных технологий в сфере трудовых отношений.
6. Корпорация как полигон применения социальных технологий. Классификация социальных корпоративных технологий.
7. Алгоритмы разработки и реализации социальных технологий в управлении корпорациями. Особенности моделирования социальных технологий в сфере трудовых отношений в рамках крупных трудовых коллективов холдингов
8. Индивидуальные социальные технологии работы с персоналом. Индивидуальные собеседования непосредственного руководителя с подчиненными.
9. Групповые социальные технологии в кадровой работе.
10. Общие социальные технологии службы управления персоналом.
11. Социальная технология оптимизации индивидуальной управленческой деятельности.
12. Моделирование и применение социальных технологий «Оценка персонала», «Работа с кадровым резервом
13. Разработка социальной технологии «Повышение квалификации персонала».
14. Социальные технологии в системе трудовой мотивации работников.
15. Социальные технологии управления качеством персонала сферы сервиса.
Конфигурирование социальных детерминант как теоретическая основа социальной технологии управления качеством персонала сферы сервиса.
16. Посредническая, социально-профилактическая и консультационная деятельность по управлению конфликтами и стрессами как социальная технология
17. Социальные технологии «Работа с молодежью» и «Наставничество».
18. Социальные технологии оптимизации потенциала лидерства в менеджменте.
19. Социальные технологии как инструмент формирования лидеров в вузе.
20. Корпоративная культура как социальная технология повышения активности персонала.
21. Применение социальных технологий при разрешении организационного конфликта.
22. Содержание программ и услуг по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон.
23. Корпоративная культура как основа механизма создания безопасной производственной и социальной среды организации с учетом ее специфики.
24. Инновационные социальные технологии как методы и приемы инновационной деятельности.
25. Конфигурирование социальных детерминант как теоретическая основа социальной технологии управления качеством персонала сферы сервиса.

Критерии формирования оценок по зачету

«Зачтено» - обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности.

«Не зачтено» - выставляется в том случае, когда обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки.

Составитель _____ Маслов В.П.
«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

**Банк вопросов к тестированию
по дисциплине «Социальные технологии в кадровом менеджменте»**

1.История становления теории и практики социальных технологий формируется:

- А - в средние века;
- Б – в 19 веке;
- В – в 20 веке.

2.Появление интереса к социальным технологиям связано:

- А – с научно-техническим прогрессом;
- Б – с социальной революцией в России;
- В – с необходимостью упорядочить управление социальными процессами;
- Г – с желанием снизить затраты на социальное обслуживание.

3.Социальные технологии направлены на :

- А – улучшение условий труда;
- Б – создание позитивного отношения к государству, работодателю;
- В – повышение социальной активности населения, работников ;
- Г – оптимизацию процессов социального управления на различных уровнях.

4.Социальный процесс — это:

- А - изменение социального объекта под воздействием внутренних и внешних факторов;
- Б – любая деятельность людей;
- В – организованная деятельность людей и их организаций;
- Г – взаимодействие людей между собой.

5.Управление социальными процессами это-

- А – деятельность по социальному обеспечению населения;
- Б – деятельность по регулированию социальных отношений на различном уровне;
- В – деятельность по предотвращению социальных конфликтов;
- Г – деятельность по организации людей на достижение определенных целей.

6.Специфическое место социальной технологии определяется тем, что она имеет вполне определенную предметную область и сферу применимости, а именно –

- А – производство товаров и услуг;
- Б -социальные явления и процессы;
- В – политические процессы;
- Г – управление человеческими ресурсами.

7.Существенной задачей применения социальной технологии является –

- А - оптимизировать управленческий процесс;
- Б снизить затраты на управление;
- В - повысить эффективность управленческого воздействия;
- Г – все вышеперечисленные.

8.Структура социальной технологии характеризуется наличием:

- А - заданного алгоритма действий;

- Б – пониманием важности решаемой проблемы;
- В – распоряжения руководителя;
- Г – независимой оценки результатов.

9. Эффективность социальной технологии можно определить:

- А – путем опроса граждан, работников;
- Б – оценкой руководителя результативности проведенных мероприятий;
- В – независимой экспертизой;
- Г – как конечный социальный результат, полученный при наименьших издержках и в оптимальные сроки.

10. Использование социальных технологий в управлении персоналом позволяет:

- А – наладить понимание между руководителем и работниками;
- Б – раскрыть социальный потенциал каждого работника;
- В – достичь экономических результатов с ориентацией на достижение социальных результатов;
- Г – улучшить социальное положение работников.

11. В чем различие классов и типов технологий?

- А – по названию;
- Б – класс более общее понятие ;
- В – тип более общее понятие;
- Г – понятия идентичны.

12. Для чего нужно классифицировать социальные технологии? Выбрать наиболее точный ответ.

- А – для упорядочивания знания;
- Б – для понимания различий;
- В – для целенаправленного использования ;
- Г – для развития теории и практики применения социальных технологий.

13. В чем сходство кадровых и социальных технологий?

- А – в простоте применения;
- Б – в обязательном использовании ;
- В – в объекте применения;
- Г – в субъекте реализации.

14. В чем различие кадровых и социальных технологий?

- А – по степени формализации управляющего воздействия;
- Б – по методам воздействия ;
- В – по уровню подготовленности менеджера ;
- Г – по результату

15. Почему социальные технологии дают наибольший эффект в кадровом менеджменте?

- А – из-за простоты применения;
- Б – из-за максимального сочетания личных и корпоративных интересов;
- В – из-за типологизации управленческих процедур;
- Г – не требуют специальной подготовки.

16. Моделирование социальной технологии это-

- А – описание результата;
- Б – применение технологии ;
- В – подготовка исполнителя;
- Г – разработка наиболее типичных процедур реализации цели социальной технологии.

17. Кто занимается моделированием социальной технологии в кадровом менеджменте?

- А – государственный орган;
- Б – менеджер по персоналу и руководитель ;
- В – руководитель;
- Г – работники.

18. Кто занимается реализацией социальной технологии в кадровом менеджменте?

- А – кадровое агентство;

- Б – руководитель ;
- В –менеджер по персоналу ;
- Г – менеджмент организации.

19. Что включают в себя этап формулировки цели социальной технологии?

- А- выявление проблемной ситуации ;
- Б – изучение мнения работников ;
- В –интервью с руководителем;
- Г –все перечисленное.

20. Проблемная ситуация в кадровом менеджменте это -

- А –не соответствие результата затраченным управленческим усилиям;
- Б – конфликт между работником и руководителем;
- В –устаревшее оборудование на предприятии не позволяющее выпускать качественную продукцию;
- Г –противоречие в работе с персоналом не имеющее на сегодняшний день однозначного решения.

21.Формирование цели социальной технологии это-

- А – разработка плана действий;
- Б – определенный результат;
- В – определение ответственных за реализацию социальной технологии;
- Г –определение с точки зрения науки и практики достижимости планируемого результата.

22.Цель социальной технологии должна быть:

- А –определенной и ясной, , достижимой, реалистичной;.
- Б – измеримой;
- В – ограниченной во времени;
- Г – все вышеуказанное.

23. Конкретным объектом социальной технологии может быть:

- А – производственный процесс;
- Б – все, что содержит социальное противоречие и порождает проблемную ситуацию;
- В – охрана труда;
- Г – межличностные отношения

24.Объект и предмет социальной технологии:

- А –тождественны друг другу;
- Б – соотносятся как общее и частное;
- В –предмет формируется в системе научного знания об объекте;
- Г –предмет определяет объект.

25.Проведение диагностики реального состояния объекта технологизации и его системный анализ это:

- А –обязательный этап разработки социальной технологии;
- Б – желательный , но не обязательный этап ;
- В –изучение общественного мнения по проблемной ситуации;
- Г –анализ документов .

26. Организационные условия реализации социальной технологии это:

- А – организация ответственная за реализацию социальной технологии;
- Б – группа специалистов занимающаяся реализацией социальной технологии ;
- В – совокупность кадровых, технических, финансовых условий ;
- Г – содействие реализации социальной технологии со стороны руководства.

27. Эффективность социальной технологии определяется:

- А – в результате опроса работников;
- Б – по конечному результату, который получен при наименьших издержках и в оптимальные сроки;
- В –по изменению производительности труда;
- Г – по снижению числа конфликтных ситуаций.

28. Разработка социальных технологий в сфере трудовых отношений

- А – активизирует человеческий фактор;
- Б – повышает мотивацию персонала ;
- В – сближает интересы работника и организации;
- Г – все перечисленное.

29. Почему в трудовой сфере России актуально применение социальных технологий?

- А – незрелость рыночных отношений;
- Б – суровые климатические условия ;
- В – низкая трудовая мотивация работников;
- Г – недостаточная квалификация менеджмента предприятий.

30. Концепция социальных детерминант управления качеством персонала сервиса представляет собой:

- А – систему подготовки персонала сервисных организаций;
- Б – систему внутренне дифференцированных субъектно-объектных отношений, позволяющая эффективно использовать характерные качества работника для реализации целей бизнеса;
- В – режим ограничений и правил для работников, подчеркивающих специфику сервисной деятельности ;
- Г – вариант концепции «человеческих отношений» в сфере сервиса.

31. Необходимость применения социальных технологий в управлении персоналом сервисных организаций обусловлена:

- А – спецификой сервисной деятельности;
- Б – идентичностью сервиса и социальной технологизации ;
- В – модой на социальные технологии;
- Г – наличием подготовленных специалистов.

32. Социальные технологии и социальная работа соотносятся как:

- А – общее и частное ;
- Б – социальные технологии рассматриваются как способы применения теоретических выводов в решении практических задач социальной работы;
- В – первичное и вторичное;
- Г – однозначные процессы и понятия.

33. Принципиальное различие кадровой и социальной технологии адаптации персонала заключается в:

- А – организации процесса;
- Б – кадровом сопровождении процесса ;
- В – глубине проникновения в социальную сущность и проблемы новичка;
- Г – временных рамках процесса .

34. К социальным технологиям развития персонала относятся:

- А – адаптация персонала и обучение персонала;
- Б – оценка персонала и обучение персонала;
- В – мотивация персонала и аттестация персонала;
- Г – профессиональное продвижение и повышение квалификации персонала.

35. Индивидуальные социальные технологии преследуют цель:

- А – повышение квалификации;
- Б – развитие коллективизма в организации;
- В – раскрытие личностного потенциала работника ;
- Г – преодоление конфликтных ситуаций.

36. Социальные технологии оптимизации управленческой деятельности построены на принципе:

- А – самоокупаемости;
- Б – системности ;
- В – коллективной ответственности;
- Г - безопасности.

37. Социальные технологии лидерства ориентированы на:

- А – использование интеллектуальных качеств личности;
- Б – выявление и развитие умения работать в команде;
- В – создание условий для проявления лидерских качеств;
- Г – развитие авторитарного стиля руководства.

38. Применение социальных технологий в большей степени характерно для руководителей-

- А – высшего уровня ;
- Б – структурных подразделений ;
- В – среднего уровня;
- Г – кадровых служб.

39. Социальные технологии получили наиболее эффективное применение в системах кадрового менеджмента -

- А – Японии;
- Б – США ;
- В – европейских стран;
- Г - России.

Критерии формирования оценок по выполнению тестовых заданий

«Отлично» (5 баллов) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 100 – 90% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Хорошо» (4 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 89 – 70% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Удовлетворительно» (3 балла) – получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 69 – 40% от общего объёма заданных тестовых вопросов.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) - получают обучающиеся с правильным количеством ответов на тестовые вопросы – 39% и менее от общего объёма заданных тестовых вопросов.

Составитель _____ Маслов В.П.
«___» _____ 2016г.

Факультет «Экономика и управление персоналом»
Кафедра Управление персоналом

**Перечень дискуссионных тем
по дисциплине «Социальные технологии в кадровом менеджменте»**

1. Сущность и принципиальное отличие социальных технологий от производственных административно-управленческих, демографических, политических технологий и иных технологий по объекту и предмету реализации.
2. Кадровые и социальные технологии: механизмы формирования и воздействия на персонал.
3. Критерии классификации социальных технологий. Практический смысл классификации социальных технологий в решении задач эффективного воздействия на персонал.
4. Место социальных технологий в менеджменте вообще и в кадровом менеджменте в частности.
5. Влияние современных форм организации производства на возможность и эффективность применения социальных технологий.
6. Место и роль социальных технологий в формировании корпоративной культуры организации.
7. Индивидуальные компетенции руководителя необходимые для разработки социальных технологий применяемых в менеджменте персонала. Пути формирования компетенций.
8. Инновации и социальные технологии: проблема сочетания и взаимовлияния.
9. Определение места социальных технологий в кадровом менеджменте сервисных организаций и предприятий.
10. Перспективы использования социальных технологий в условиях современных вызовов в сфере найма и использования персонала.

Критерии формирования оценок по результатам дискуссии

«Отлично» (5 баллов) – обучающийся показал глубокие знания материала по поставленным вопросам, грамотно, логично его излагает, структурировал и детализировал информацию, информация представлена в переработанном виде.

«Хорошо» (4 балла) – обучающийся твердо знает материал, грамотно его излагает, не допускает существенных неточностей в ответ на вопросы, представляет наглядный материал, помогающий слушателям запомнить основные пункты выступления.

«Удовлетворительно» (3 балла) – обучающийся имеет знания основного материала по поставленным вопросам, но не усвоил его деталей, допускает отдельные неточности.

«Неудовлетворительно» (0 баллов) – обучающийся допускает грубые ошибки в ответе на поставленные вопросы, демонстрирует отсутствие необходимой информации в презентации.

Составитель _____ Маслов В.П.
«__» _____ 2016г.