

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

_____ Шматко А.Д.

« ____ » _____ 20__

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Направление/специальность подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Технологии управления персоналом
Уровень высшего образования	Магистратура
Форма обучения	Заочная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
2	4	5	180	8	4	0	4	172	0	18	154	диф. зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)**

38.04.03 Управление персоналом

год набора группы: 2025

Программу составил:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Миловзорова Мария Николаевна, к.филос.н., доцент, доцент

Программа рассмотрена

на заседании кафедры-разработчика

рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена

на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК-6 — Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки

ОПК-3 — Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

УК-6

знания:

основы управления целеполаганием в социальных системах в контексте социально-ответственного лидерства;

умения:

наблюдение и анализ факторов управления целеполаганием в социальных системах в контексте социально-ответственного лидерства;

навыки:

управление целеполаганием в социальных системах в контексте социально-ответственного лидерства.

ОПК-3

знания:

принципы разработки и реализации кадровой стратегии, направленной на развитие;

умения:

анализ альтернатив для принятия управленческих решений при разработке и реализации кадровой стратегии, направленной на развитие;

навыки:

участие в разработке и реализации кадровой стратегии, направленной на развитие.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.04.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплин: **УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ**.

Содержание дисциплины является основой для освоения дисциплин: **ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРАКТИКА**.

Предварительные компетенции, сформированные у обучающегося до начала изучения дисциплины:

- УК-2 — Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е., 180 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-6	ОПК-3
2	4	Раздел 1. Введение. Стратегия освоения потенциала развития в супер-системах. Стратегическое управление, ориентированное на развитие. Групповые взаимодействия и групповые эффекты в организации Коллектив как суперсистема. Понятие о суперсистемах. Авто-синхронизация процессов в суперсистемах. Внутренние конфликты управления в суперсистеме. Принцип дополнительности информации и концептуально неопределённое управление как особый вид конфликта управлений. Восстановление управления суперсистемой как единым целым. Взаимно вложенные суперсистемы с виртуальной структурой.	45	2	1	1	43	25	25
2	4	Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоёмких отраслей. Задачи. Методы. Факторы трудового потенциала работника. Работа с кадровым резервом. Факторы адаптации. Компоненты адаптации. Этапы адаптации.	45	2	1	1	43	25	25
2	4	Раздел 3. Мотивирование к развитию. Формирование системы корпоративных ценностей, направленных на развитие. Психологическая и этическая мотивация к добросовестному труду в коллективе. Баланс нематериальной и материальной мотивации.	45	2	1	1	43	25	25
2	4	Раздел 4. Обучение для развития. Формирование системного мышления. Управление качеством. Управление знаниями. Технологии, их влияние на кадровый потенциал развития.	45	2	1	1	43	25	25
Всего за 4 семестр			180	8	4	4	172	100	100
Всего по дисциплине			180	8	4	4	172	100	100

3.2. Аудиторный практикум

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Тема практического занятия	Объем, ауд. часов
1	Раздел 1. Введение. Стратегия освоения потенциала развития в супер-системах.	Стратегия освоения потенциала развития в суперсистемах	1
2	Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоёмких отраслей.	Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоёмких отраслей	1
3	Раздел 3. Мотивирование к развитию.	Формирование системы корпоративных ценностей, направленных на развитие. Психологическая и этическая мотивация к добросовестному труду в коллективе. Баланс нематериальной и материальной мотивации.	1
4	Раздел 4. Обучение для развития.	Обучение для развития. Формирование системного мышления. Управление качеством. Управление знаниями. Технологии, их влияние на кадровый потенциал развития	1
Всего за 4 семестр			4

3.3. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Введение. Стратегия освоения потенциала развития в супер-системах.	Стратегия освоения потенциала развития в суперсистемах	43
2	Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоёмких отраслей.	Стратегия освоения потенциала развития в суперсистемах	43
3	Раздел 3. Мотивирование к развитию.	Мотивирование к развитию	43
4	Раздел 4. Обучение для развития.	Обучение для развития	43

3.4. Курсовая работа

СОДЕРЖАНИЕ ЭТАПА	ПЕРИОД ИСПОЛНЕНИЯ (недели семестра)	ПЛАНИРУЕМОЕ ВРЕМЯ (час)
Этап 1. Выбор темы курсовой работы, поиск, изучение литературы по теме, составление плана работы	1 - 3	3
Этап 2. Написание и оформление курсовой работы, представление её преподавателю для проверки	4 - 14	10
Этап 3. Устранение замечаний, подготовка к защите курсовой работы	15 - 16	5
Всего за 4 семестр		18

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
4					Докл	ДР				ДР		Эссе				ДР	Вопр.Диф.Зач, КР, диф. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- Докл – доклад;
- Эссе – эссе;
- КР – курсовая работа;
- Вопр.Диф.Зач – вопросы к дифференцированному зачету;
- диф. зач. – дифференцированный зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- доклад;
- эссе;
- курсовая работа;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Кадровый потенциал инновационного развития. М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2020, эл. рес.
2. А. А. Городнова. . Развитие информационного общества. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
3. А. В. Иванов. . Цивилизационное развитие. Логика социума. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
4. А. Г. Зекунов. . Управление качеством. Москва: Юрайт, 2019, эл. рес.
5. В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
6. В. Н. Зимин. . Подготовка инженерных кадров для цифровой экономики России . М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2018, эл. рес.
7. Е. П. Голубков. . Стратегический менеджмент. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
8. М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013, 102 экз.
9. Н. М. Абдикеев, А. Д. Киселёв. . Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса. М.: ИНФРА-М, 2011, 7 экз.
10. С. В. Паникарова, М. В. Власов. . Управление знаниями и интеллектуальным капиталом. Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
11. Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

1. Г. Дж. Круден, А. У. Шерман ; Ин-т повышения квалификации гос. служащих РАГС при Президенте РФ. Зарубежный опыт управления персоналом. Ч. 3 Обеспечение кадрового потенциала организации. БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, , 3 экз.

5.3. Периодические издания:

1. Кадровое дело.

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://e.lanbook.com/book/173762> Стратегическое управление и развитие кадрового потенциала : учебно-методическое пособие / И. В. Охотников, И. В. Сибирко. — Москва : РУТ (МИИТ), 2018. — 70 с.;
2. <https://urait.ru/bcode/493973> Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов;
3. <https://urait.ru/bcode/492890> Общая психология. Личность и мотивация. Практикум : учебное пособие для вузов / З. В. Диянова, Т. М. Щеголева.

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
<http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/>- КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

1. Microsoft Office.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Практические занятия:

1. Проектор;
2. Microsoft Office.

6.3. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.04.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой *Р1* МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки;

ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с стратегическим управлением, ориентированным на развитие, с групповыми взаимодействиями и групповыми эффектами в организации, рассмотрением коллектива как суперсистемы, основными принципами управления в суперсистемах; основными методами обучения работников с целью раскрытия их потенциала развития и повышения эффективности работы; - основными аспектами достижения баланса нематериальной и материальной мотивации работников к развитию и добросовестному труду в коллективе, использованием современных технологий для кадрового развития.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- доклад;
- эссе;
- курсовая работа;
- вопросы к дифференцированному зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- дифференцированный зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 5 з.е., **180 ч**. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**4 ч.**), практические занятия (**4 ч.**), самостоятельная работа студента (**172 ч**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 180 ч., из них 8 ч. аудиторных занятий, и 172 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Введение. Стратегия освоения потенциала развития в супер-системах.		
Стратегия освоения потенциала развития в суперсистемах	<p>А. В. Иванов. . Цивилизационное развитие. Логика социума: Москва: Юрайт, 2020 (1-2)</p> <p>В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: Москва: Юрайт, 2022 (1-3)</p> <p>. Кадровый потенциал инновационного развития: М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2020 (1-3)</p> <p>Г. Дж. Круден, А. У. Шерман ; Ин-т повышения квалификации гос. служащих РАГС при Президенте РФ. Зарубежный опыт управления персоналом. Ч. 3 Обеспечение кадрового потенциала организации: БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, (1-4)</p> <p>Е. П. Голубков. . Стратегический менеджмент: Москва: Юрайт, 2022 (1-3)</p> <p>Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование: Москва: Юрайт, 2022 (1-4)</p>	43
Итого по разделу 1		43
Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоёмких отраслей.		
Стратегия освоения потенциала развития в суперсистемах	<p>В. Н. Зимин. . Подготовка инженерных кадров для цифровой экономики России : М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2018 (1-3)</p>	43
Итого по разделу 2		43
Раздел 3. Мотивирование к развитию.		
Мотивирование к развитию	<p>М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (3-8)</p>	43
Итого по разделу 3		43
Раздел 4. Обучение для развития.		
Обучение для развития	<p>А. Г. Зекунов. . Управление качеством: Москва: Юрайт, 2019 (1-3)</p> <p>А. А. Городнова. . Развитие информационного общества: Москва: Юрайт, 2022 (1-3)</p> <p>С. В. Паникарова, М. В. Власов. . Управление знаниями и интеллектуальным капиталом: Москва: Юрайт, 2020 (1-2)</p> <p>Н. М. Абдикеев, А. Д. Киселёв. . Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: М.: ИНФРА-М, 2011 (1-3)</p>	43
Итого по разделу 4		43

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- курсовая работа;
- вопросы к дифференцированному зачету;
- эссе;
- доклад;
- дифференцированный зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Курсовая работа

ТЕМА КУРСОВОЙ РАБОТЫ

«Кадровый потенциал развития организации (на примере конкретной организации)».

Рекомендуется выбирать организацию – объект исследования выпускной квалификационной работы для возможности последующего использования материалов курсовой работы как структурного элемента ВКР.

Оценочные требования к защите курсовой работы:

- оценка ОТЛИЧНО – студент свободно, достаточно подробно излагает материал, демонстрирует понимание процессов по теме курсовой работы, пользуется специальной профессиональной терминологией;
- оценка ХОРОШО – студент, в целом, владеет материалом, но недостаточно пол-но и уверенно демонстрирует понимание процессов по теме курсовой работы, редко пользуется профессиональными терминами;
- оценка УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент слабо владеет материалом, с трудом понимает процессы по теме курсовой работы, специальной профессиональной терминологией практически не пользуется.
- оценка НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО – студент не в состоянии изложить материал и выразить понимание процессов по теме курсовой работы.

Вопросы к дифференцированному зачету

1. Взаимосвязь стратегического планирования в организации и кадровой политики.
2. Стратегическое управление, ориентированное на развитие. Групповые взаимодействия и групповые эффекты в организации.
3. Цели и задачи отбора, оценки и адаптации кадров для высокотехнологичных наукоемких отраслей
4. Методы отбора, оценки и адаптации кадров для высокотехнологичных наукоемких отраслей
5. Особенности управления коллективом как суперсистемой.
6. Информация как ресурс управления развитием организации.
7. Формирование системного мышления работников как инструмент управления кадровым потенциалом развития организации
8. Подход гуманистической психологии к управлению кадровым потенциалом развития организации.
9. Предпосылки и пути создания «обучающейся организации».
10. Взаимосвязь структуры организации и особенностей информационных и коммуникационных процессов в ней.
11. Виды управленческих решений и возможные пути участия коллектива в их принятии.
12. Групповые взаимодействия и групповые эффекты в организации.
13. Формирование системы корпоративных ценностей, направленных на развитие.
14. Психологическая и этическая мотивация к добросовестному труду в коллективе.
15. Баланс нематериальной и материальной мотивации в процессе управления кадровым развитием.
16. Технологии, их влияние на кадровый потенциал развития

Эссе

ТЕМА ЭССЕ (письменная исследовательская работа)

«Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоемких отраслей (на примере конкретной организации по выбору обучающегося)

Материалы эссе рекомендуется включать в выпускную квалификационную работу в качестве структурного элемента.

Критерии оценивания:

СДАНО (5-10 баллов) - тема раскрыта, даны ссылки на источники, использована профессиональная терминология

НЕ СДАНО (0-4 балла) - тема не раскрыта, не даны ссылки на источники, не использована профессиональная терминология

Доклад

1. Современные теории и подходы к осуществлению организационных изменений
2. Обучение и развитие персонала как фактор конкурентоспособности организации (на примере.....)
3. Программы осуществления организационных изменений.
4. Управление знаниями (knowledge management) и инновационная деятельность предприятий.
5. Предпосылки и пути создания «обучающейся организации».
6. П.Сенге «Пятая дисциплина. Искусство и практика обучающейся организации»: теория непрерывного обучения и развитие.
7. Ф. Лалу. «Открывая организации будущего»: новые подходы к стратегическому управлению развитием.
8. Г. Форд «Моя жизнь. Мои достижения»: опыт развития на основе оптимального использования кадрового потенциала.
9. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как открытая система (живой организм)»
10. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как обрабатывающий информацию мозг»
11. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как культура»
12. Модель организационного развития Г. Моргана «Организация как непрерывное движение и трансформация»

СДАНО (5 -10 баллов)- доклад базируется на анализе первоисточников, тема раскрыта, презентация подготовлена

НЕ СДАНО (0 - 4 балла) - в докладе нет анализа первоисточников, тема не раскрыта, презентация не подготовлена

Дифференцированный зачет

Максимальная общая сумма за семестр 100 баллов, т.е. обучающийся за семестр может достичь результата, позволяющего получить оценку «отлично» без участия в промежуточной аттестации (включая баллы за посещаемость, за участие в научной работе и Диагностические работы).

Шкала перевода результатов обучающихся в оценки по дисциплине:

менее 60 - неудовлетворительно

60 - 74 - удовлетворительно

75 - 84 - хорошо

85 и более - отлично

Паспорт фонда оценочных средств

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме			Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %		НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции	Практические занятия		УК-6	ОПК-3	
2	4	Раздел 1. Введение. Стратегия освоения потенциала развития в супер-системах.	45	2	1	1	43	25	25	Курсовая работа, Вопросы к дифференцированному зачету
2	4	Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоемких отраслей.	45	2	1	1	43	25	25	Курсовая работа, Эссе, Вопросы к дифференцированному зачету
2	4	Раздел 3. Мотивирование к развитию.	45	2	1	1	43	25	25	Курсовая работа, Вопросы к дифференцированному зачету
2	4	Раздел 4. Обучение для развития.	45	2	1	1	43	25	25	Курсовая работа, Доклад, Вопросы к дифференцированному зачету
Всего за 4 семестр			180	8	4	4	172	100	100	
Всего по дисциплине			180	8	4	4	172	100	100	

Оценочные материалы по дисциплине КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

УК-6 - Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки

№ 1 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Что такое «обучающаяся организация»?

№ 2 Прочитайте текст и установите последовательность

Расположите уровни иерархии групп потребностей А. Маслоу в последовательности от низшим к высшим

1. Потребность в самоактуализации

2. Потребности в безопасности

3. Социальные потребности

4. Физиологические потребности

5. Потребность в признании

№ 3 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Какое значение, на Ваш взгляд, играет эмоциональный интеллект в процессе осуществления кадровой политики?

№ 4 Прочитайте текст и установите соответствие

Установите соответствие автора(ов) и разработанной им теории (й).

1.	Иерархия групп потребностей	А. П.Сенге
2.	Лидерство на основе эмоционального интеллекта	Б. Ф. Лалу
3.	«Открывая организации будущего»: аксиологический подход к стратегическому управлению развитием организации	В. А. Маслоу
4.	Искусство обучающейся организации: теория непрерывного обучения и развития	Дж.Майер, Г. Д.Гоулман, К.Кобьелл Д. Г. Форд

№ 5 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

По каким признакам Вы сможете диагностировать, что структура управления не соответствует целеполаганию развития организации?

1. потребители довольны качеством продукции

2. организация не отвечает инновациями на вызовы внешней среды

3. работники охотно проявляют инициативу

4. практически постоянно проявляются преграды и шумы в коммуникации

5. стабильный показатель удержания кадров

№ 6 Прочитайте текст и установите соответствие

Покажите взаимосвязь между системой ценностей, культурой, мировоззрением, мотивацией и поступками человека с помощью метафоры дерева

1.	ствол дерева	А. система ценностей
2.	плоды дерева	Б. культура
3.	корни дерева	В. мировоззрение

- | | | |
|----|------------------------------|----------------------------|
| 4. | листья дерева | Г. мотивы поведения |
| 5. | почва, питающая корни дерева | Д. поступки, поведение |
| 6. | ветви дерева | Е. сверхзадачи своей жизни |
| | | Ж менталитет |

№ 7 Прочитайте текст и установите последовательность
установите последовательность этапов в модели формирования организационной культуры В. Сате.

1. Действия, поведение
2. Обоснование поведения
3. Система ценностей
4. Культура коммуникации

№ 8 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

В каком типе социальных групп возможно достижение эффекта синергии?

1. Структурированные
2. Референтные
3. Первичные
4. Вторичные

№ 9 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какое главное преимущество формирования команды как первичной социальной группы?

1. внедрение цифровых инструментов для взаимодействия
2. возможность динамического перераспределения функций
3. получение достоверных сведений о конкурентах
4. снижение расходов на рекламу

№ 10 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Какой вид организационной структуры наиболее пригоден при организации работы команды?

1. матричная
2. модульная
3. дивизиональная
4. проектная
5. функциональная

№ 11 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Под суперсистемой понимают множество элементов, хотя бы частично функционально аналогичных друг другу. Выберите типы суперсистем:

1. устойчиво существующие в балансирующем режиме

2. интегрированные
3. с возобновляемой элементной базой
4. проектные
5. эволюционирующие

№ 12 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Что, по мнению автора теории смещения власти Э. Тоффлера, называют высшим уровнем труда в XXI веке:

1. ручной труд;
2. прогнозирование,
3. программирование;
4. научные исследования;
5. сфера обслуживания, где физическая работа сочетается с информационными технологиями
6. целеполагание

ОПК-3 - Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

№ 1 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Назовите условие, без которого практически невозможна реализация систем бережливого производства, Total Quality Management

№ 2 Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ

Назовите, что является наиболее трудной задачей в управлении изменениями?

№ 3 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

Поощрение инициативы приводит к:

1. эскапизму
2. повышению уровня вовлеченности
3. безразличию к процессам, происходящим в обществе

смещению фокуса мотивации на тщеславие

№ 4 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа

К структурным параметрам организации относится степень формализации. Она означает:

1. то, насколько обезличены взаимоотношения между работниками
2. то, насколько в организации велик поток письменной документации
3. то, насколько обосновано распределение заданий между работниками
4. то, насколько оперативно организация отвечает на обратную связь от потребителей

№ 5 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов

Назовите свойства организации:

1. Социальная целостность
2. Адаптация к окружающей среде
3. Дезинтеграция элементов системы.

4. Целеполагание деятельности
- № 6 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Г. Минцберг изучал взаимодействие структурных и контекстуальных параметров организации. Какие параметры организации относятся к контекстуальным?
1. Организационная культура
 2. Структура штата
 3. Централизация
 4. Специализация
 5. Концепция, цели, стратегия
- № 7 Прочитайте текст и установите последовательность
Установите хронологическую последовательность разработки теорий систем:
1. Теория аутопойэзиса
 2. Теория открытых систем
 3. Теория закрытых систем
- № 8 Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа
Долгосрочное устойчивое подчинение личных интересов общим возможно при:
1. наказаниях и штрафах за неподчинение
 2. материальном стимулировании данного подчинения
 3. формировании коллективистской системы ценностей
 4. достижении социального статуса руководителя
- № 9 Прочитайте текст, выберите правильные ответы и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответов
Выберите факторы среды прямого воздействия на организацию:
1. Технологическая модернизация
 2. Политический режим
 3. Поставщики
 4. Потребители
 5. Культурное пространство
 6. Конкуренты
- № 10 Прочитайте текст и установите соответствие
установите соответствие термина и его описания.
- | | | |
|----|--------------------------------|-------------------------|
| 1. | элемент социальной системы | А. Эффективность |
| 2. | основа управления поведением | Б. Структура |
| 3. | степень достижения своих целей | В. Человек |
| 4. | типы связей элементов системы | Г. Управление сознанием |
| | | Д. Взаимозависимость |
- № 11 Прочитайте текст и установите соответствие
установите соответствие свойства открытой системы и его описания

- | | | |
|----|---|--------------------|
| 1. | Способность системы к развитию | А. Гомеостаз |
| 2. | Способность системы достигать цели различными способами | Б. Эволюция |
| 3. | Соответствие сложности окружающей среды | В. Разнообразие |
| 4. | Саморегуляция и способность системы поддерживать состояние стабильности | Г. Эквифинальность |
| | | Д. Детерминизм |

№ 12 Прочитайте текст и установите последовательность

Установите последовательность ступеней создания обучающейся организации, по П.Сенге.

- 1.Создание общего видения
- 2.Когнитивные модели
- 3.Личное мастерство
- 4.Командное обучение
- 5.Системное мышление