

УТВЕРЖДАЮ
 Декан факультета

 (подпись) Шматко А. Д.
 ФИО
 «___» _____ 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	4	144	8	4	0	4	136	0	18	118	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: 2024

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 — способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки
ОПК-3 — способность 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 4 з.е., 144 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.	36	2	1	1	34	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.	36	2	1	1	34	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.	36	2	1	1	34	25	25
2	4	Раздел 4. Обучение для развития. Формирование системного мышления. Управление качеством. Управление знаниями. Технологии, их влияние на кадровый потенциал развития.	36	2	1	1	34	25	25
Всего за 4 семестр			144	8	4	4	136	100	100
Всего по дисциплине			144	8	4	4	136	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	34
2	Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоёмких отраслей.	Стратегия освоения потенциала развития в суперсистемах	34
3	Раздел 3. Мотивирование к развитию.	Мотивирование к развитию	34
4	Раздел 4. Обучение для развития.	Обучение для развития	34

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 способность определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы её совершенствования на основе самооценки;

ОПК-3 способность 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 **4 з.е., 144 ч.** Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**4 ч.**), практические занятия (**4 ч.**), самостоятельная работа студента (**136 ч.**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 144 ч., из них 8 ч. аудиторных занятий, и 136 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	Е. П. Голубков. . Стратегический менеджмент: Москва: Юрайт, 2022 (1-3) А. В. Иванов. . Цивилизационное развитие. Логика социума: Москва: Юрайт, 2020 (1-2) . Кадровый потенциал инновационного развития: М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2020 (1-3) Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. . Кадровая политика и кадровое планирование: Москва: Юрайт, 2022 (1-4) В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачёв, Р. В. Хруцкий. . Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: Москва: Юрайт, 2022 (1-3) 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)	34
Итого по разделу 1		34
Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоёмких отраслей.		
Стратегия освоения потенциала развития в суперсистемах	В. Н. Зимин. . Подготовка инженерных кадров для цифровой экономики России : М.: Изд-во МГТУ им. Н. Э. Баумана, 2018 (1-3)	34
Итого по разделу 2		34
Раздел 3. Мотивирование к развитию.		
Мотивирование к развитию	М. Н. Миловзорова. . Теория организации и организационное поведение: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2013 (3-8)	34
Итого по разделу 3		34
Раздел 4. Обучение для развития.		
Обучение для развития	А. Г. Зекунов. . Управление качеством: Москва: Юрайт, 2019 (1-3) С. В. Паникарова, М. В. Власов. . Управление знаниями и интеллектуальным капиталом: Москва: Юрайт, 2020 (1-2) Н. М. Абдикеев, А. Д. Киселёв. . Управление знаниями корпорации и реинжиниринг бизнеса: М.: ИНФРА-М, 2011 (1-3) А. А. Городнова. . Развитие информационного общества: Москва: Юрайт, 2022 (1-3)	34
Итого по разделу 4		34

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 51 - неудовлетворительно

51 - 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.	36	2	1	1	34	25	25	Курсовая работа, Вопросы к дифференцированному зачету
2	4	Раздел 2. Отбор, оценка и адаптация кадров для высокотехнологичных наукоемких отраслей.	36	2	1	1	34	25	25	Курсовая работа, Эссе, Вопросы к дифференцированному зачету
2	4	Раздел 3. Мотивирование к развитию.	36	2	1	1	34	25	25	Курсовая работа, Вопросы к дифференцированному зачету
2	4	Раздел 4. Обучение для развития.	36	2	1	1	34	25	25	Курсовая работа, Доклад, Вопросы к дифференцированному зачету
Всего за 4 семестр			144	8	4	4	136	100	100	
Всего по дисциплине			144	8	4	4	136	100	100	

Критерии оценивания

УК-6

- Вопросы открытого типа:*
- № 1 Какое значение, на Ваш взгляд, играет эмоциональный интеллект в процессе осуществления кадровой политики?
- № 2 Что такое «обучающаяся организация»?
- № 3 Назовите основное препятствие, которое делает достижение эффекта синергии невозможным?
- № 4 Существует ли взаимосвязь между мотивом и потребностью?
- № 5 Назовите ключевую проблему в процессе управления кадрами
- № 6 Возможна ли мотивация к добросовестному труду в коллективе? Обоснуйте свой ответ.
- № 7 Зачем лидеру группы нужно формировать систему ценностей группы?
- № 8 В чем заключается трудность применения теорий мотивации на практике?
- № 9 Что не учел Ф.У. Тейлор в своей теории научного администрирования?
- № 10 Какой вид организационной структуры наиболее пригоден при организации работы команды и почему?
- Вопросы закрытого типа:*
- № 1 Технология, отвечающая стратегическим общенациональным целям, способная повысить конкурентоспособность и обороноспособность государства
- А) наукоемкая технология;
- Б) критически важная технология;
- В) фундаментальная технология;
- Г) прикладная технология
- № 2 Как называются инновации, которые являются результатом фундаментальных научных исследований и которые коренным образом изменяют технологический уклад, производственную структуру, систему управления и темпы экономического развития?
- А) улучшающие;
- Б) пионерные;
- В) инкрементальные;
- Г) комбинаторные
- № 3 Когда человеку после долгих поисков внезапно приходит эвристичное решение задачи или принципиально новое видение ситуации, тогда это называют:
- А) эмпатия;
- Б) коррекция;
- В) инсайт;
- Г) гештальт
- № 4 Умение человека инновационно мыслить, разрабатывать новые идеи называется:
- А) коммуникативной компетенцией;
- Б) креативной компетенцией;
- В) учебно-познавательной компетенцией;
- Г) информационной компетенцией
- № 5 Совокупность умений и навыков познавательной деятельности называется:

- А) коммуникативной компетенцией;
- Б) аналитической компетенцией;
- В) учебно-познавательной компетенцией;
- Г) информационной компетенцией
- № 6 Покажите взаимосвязь между системой ценностей, культурой, мировоззрением, мотивацией и поступками человека с помощью метафоры дерева:
- 1) система ценностей
 - 2) культура
 - 3) мировоззрение
 - 4) мотивы поведения
 - 5) поступки, поведение
 - 6) выполнение сверхзадачи своей жизни
- А) ствол дерева
- Б) плоды дерева
- В) корни дерева
- Г) листья дерева
- Д) почва, питающая корни дерева
- Е) ветви дерева
- № 7 Социальная группа, с которой человек соотносит себя как с эталоном в своем поведении, называется:
- А) цензорная группа
- Б) референтная группа
- В) малая группа
- Г) квазигруппа
- № 8 Система обобщенных представлений о природе, обществе и человеке, включающая в себя систему ценностей и определяющая программу поведения и образ жизни человека – это
- А) догматизм;
- Б) сциентизм;
- В) мировоззрение;
- Г) эволюция
- № 9 Определяющее влияние на принимаемые человеком решения оказывает:
- А) свобода воли;
- Б) интересы;
- В) система ценностей;
- Г) давление со стороны
- № 10 Что является индикатором движения социальных систем по вектору деградации?
- А) обезличенность
- Б) социальная мобильность

ОПК-3

В) научно-технический прогресс

Г) культурное разнообразие

Вопросы открытого типа:

- № 1 Назовите условие, без которого практически невозможна реализация систем бережливого производства, Total Quality Management
- № 2 Почему результаты Хотторнских экспериментов Э. Мэйо считались в своё время революционными?
- № 3 По каким признакам Вы сможете диагностировать, что структура управления НЕ СООТВЕТСТВУЕТ целеполаганию развития организации?
- № 4 Чем обусловлены взаимоотношения в лидерстве?
- № 5 Насколько обязательно для руководителя умение управлять конфликтом в процессе управления коллективом?
- № 6 Человек в организации – это ресурс или потенциал развития?
- № 7 Что находится базовом уровне («культурном ядре») организационной культуры?
- № 8 Приведите пример эффективного командного взаимодействия
- № 9 Назовите, что является наиболее трудной задачей в управлении изменениями?
- № 10 Как взаимосвязаны кадровая политика и стратегия организации?

Вопросы закрытого типа:

- № 1 Кадровый потенциал – это:
- А) партнёрские отношения в коллективе;
- Б) потребность в материальном вознаграждении;
- В) совокупная способность физических и духовных свойств работника достигать определённых результатов трудовой деятельности в заданных условиях;
- Г) стремление к карьерному росту
- № 2 В матричной организационной структуре:
- А) создается автономная проектная структура;
- Б) проектная структура накладывается на функциональную;
- В) материальными и функциональными ресурсами распоряжаются руководители функциональных подразделений;
- Г) полнотой власти обладают руководители проектных подразделений
- № 3 Какое название носят организации, в которых работники принимают участие в принятии решений?
- а) партисипативные организации;
- б) эдхократические организации;
- в) индивидуалистические организации;
- г) корпоративные организации
- № 4 Основной принцип классической теории мотивации, по Ф.У. Тейлору:
- А) внутренние потребности являются главным мотивирующим фактором на рабочем месте;
- Б) заработная плата – единственный мотивационный фактор работника;
- В) ключевой мотивирующий фактор на рабочем месте – карьерный рост;
- Г) стремление к самоактуализации определяет мотивацию работника
- № 5 Процесс роста интеллектуально-познавательного потенциала работника, способствующего расширению кругозора, называется

- А) креативной компетенцией;
- Б) непрерывным образованием;
- В) каузальной атрибуцией;
- Г) психологией массового поведения
- № 6 Эффект синергии при коллективном принятии решений возникает при условии:
- А) конкурентных взаимоотношений лиц, принимающих решение;
- Б) взаимного доверия лиц, принимающих решение;
- В) индифферентных взаимоотношений лиц, принимающих решение;
- Г) социальной изоляции лиц, принимающих решение
- № 7 Стиль руководства, при котором придерживаются принципов равенства и прозрачного распределения информации, члены коллектива поощряются к инициативным идеям и предложениям, называется:
- А) авторитарным;
- Б) демократическим;
- В) анархическим;
- Г) либеральным
- № 8 Какие виды социальных групп Вам известны? (определите соответствие)
- 1) Первичные группы
- 2) Вторичные группы
- А) образуются только для взаимной выгоды участников группы
- Б) характеризуются взаимным доверием и тесной эмоциональной связью между членами социальной группы
- № 9 Смысл целеполагания заключается в:
- А) создании алгоритмов решения проблем;
- Б) уклонении от ответственности;
- В) создании векторов будущего развития с установлением параметров допустимых отклонений;
- Г) стимулировании труда на высоком качественном уровне
- № 10 Организации, способствующие осуществлению инновационной деятельности, называют:
- А) наукоемкие услуги;
- Б) инновационная программа;
- В) бережливое производство;
- Г) инновационная инфраструктура