

Московский государственный университет
имени М. В. Ломоносова
Социологический факультет

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ФОРМИРОВАНИЮ РАЗДЕЛОВ
ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ
АСПИРАНТУРЫ
ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ 39.06.01
«СОЦИОЛОГИЧЕСКИЕ НАУКИ»
(НА ПРИМЕРЕ НАПРАВЛЕННОСТИ (ПРОФИЛЯ)–
«СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»)

Учебно-методическое пособие



Москва
2016

УДК 378.14
ББК 60.5+74.58
М 54

Издается по решению:

Редакционно-издательского совета социологического факультета
МГУ имени М. В. Ломоносова

Авторский коллектив:

Барков С.А., Зырянов В.В., Маркеева А.В., Темнова Л.В.

Рецензенты:

Караваяева Е.В., к.ф.-м.н, доцент,
исполнительный директор Ассоциации классических университетов России

Маландин В.В., к.ист.н., доцент,
директор Учебно-научного центра приоритетных исследований
и проблем подготовки научно-педагогических кадров
Московского педагогического государственного университета

М54 Методические рекомендации по формированию разделов основной образовательной программы аспирантуры по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки» (на примере направленности (профиля) – «Социология управления»). Учебно-методическое пособие. / Коллектив авторов – М.: ИД «КДУ», 2016. – 264 стр.

ISBN 978-5-906226-82-2

Сборник представляет собой комплекс методических материалов, созданных для обеспечения образовательного процесса в аспирантуре и оценки качества подготовки выпускников на основе рекомендаций, разработанных Ассоциацией классических университетов России http://www.acur.msu.ru/metodical_asp.php. Представленные материалы апробированы в процессе реализации образовательной программы аспирантуры на социологическом факультете МГУ имени М.В. Ломоносова. Методические материалы разработаны с учетом требований рынка труда и в соответствии с требованиями ФГОС ВО (уровень «аспирантура») и самостоятельно установленного стандарта МГУ по направлению образования «Социология» (уровень «аспирантура»).

Для разработчиков образовательных программ (уровень «аспирантура»), преподавателей, обеспечивающих реализацию образовательных программ аспирантуры и всех, кто интересуется вопросами разработки материалов для методического обеспечения образовательного процесса в системе современного высшего образования в России.

УДК 378.14
ББК 60.5+74.58

ISBN 978-5-906226-82-2

© Авторский коллектив, 2016
© «КДУ», 2016

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Общая характеристика образовательной программы аспирантуры.....	4
II.	Результаты освоения образовательной программы.....	8
III.	Структура образовательной программы.....	86
IV.	Рабочие программы учебных дисциплин.....	93
V.	Рабочие программы педагогической и исследовательской практик.....	183
VI.	Содержание и структура научно-исследовательской деятельности аспиранта.....	210
VII.	Государственная итоговая аттестация.....	226
VIII.	Нормативные документы.....	261

I

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ АСПИРАНТУРЫ

Основная образовательная программа аспирантуры регламентирует цели, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, ожидаемые результаты, оценку качества подготовки выпускника по данному направлению подготовки и включает в себя комплекс методических материалов, обеспечивающих реализацию заложенных в программе образовательных технологий для достижения качества подготовки аспирантов, зафиксированного в образовательных стандартах подготовки аспирантов.

Основными задачами реализации образовательной программы аспирантуры являются:

- формирование у аспирантов навыков самостоятельной научно-исследовательской и педагогической деятельности;
- углубленное изучение теоретических и методологических основ социологической науки;
- совершенствование философско-мировоззренческой подготовки, ориентированной на профессиональную деятельность;
- совершенствование знаний иностранного языка для использования в научной и профессиональной деятельности;
- формирование компетенций, необходимых для успешной педагогической работы в данной отрасли науки.

Все содержащиеся в сборнике материалы, методические выкладки представлены на примере методического обеспечения образовательной программы по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления».

Образовательная программа аспирантуры, реализуемая Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления», представляет собой систему документов, разработанную и утвержденную ФГБОУ ВПО «Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова» с учетом требований рынка труда и на основе Образовательного стандарта высшего образования, самостоятельно устанавливаемого Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре 39.06.01 «Социологические науки» [2]. Разработка образовательной программы аспирантуры по направлению

подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления», ее разделов, методических материалов осуществлялась с учетом требований и нормативных документов, утвержденных Министерством образования и науки РФ [1; 3-6; 8-10] и Министерством труда и социальной защиты [7].

Целью образовательной программы аспирантуры по направлению 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления» является подготовка кадров высшей квалификации, обладающих широкими познаниями и навыками в области исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество, его отдельные сферы (экономическую, социальную, политическую, духовную), социальные группы и организации, на сознание и поведение людей.

Для достижения этой цели должны быть сформированы компетенции, необходимые для осуществления профессиональной деятельности и заявленные в ОПОП.

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу аспирантуры, включает научно-исследовательскую и преподавательскую деятельность в области социологии управления на различных уровнях социальной организации.

Выпускники аспирантуры являются специалистами высшей квалификации и подготовлены к выполнению следующих видов профессиональной деятельности:

- к самостоятельной (в том числе руководящей) научно-исследовательской деятельности, требующей широкой фундаментальной подготовки в области социологии управления, глубокой специализированной подготовки, владения навыками современных методов исследования;
- к преподавательской деятельности в области социологии, в том числе к разработке учебных курсов по социологии управления (включая подготовку учебно-методических материалов, учебных пособий и учебников) на основе результатов теоретических и эмпирических исследований.

Выпускники аспирантуры, подготовленные по данной образовательной программе, могут осуществлять деятельность в следующих учреждениях и организациях:

- образовательные организации высшего образования;

- научно-исследовательские центры, фонды, лаборатории, бизнес-инкубаторы, технопарки;
- информационно-аналитические и консалтинговые структуры;
- R&D подразделения российских и зарубежных компаний сферы услуг, промышленного производства и т.д.

Срок освоения образовательной программы.

Объем образовательной программы составляет 180 зачетных единиц.

Сроки обучения:

- по очной форме – 3 года (объем программы аспирантуры, реализуемый за один учебный год, составляет 60 з.ед.),
- по заочной форме – 4 года (объем программы аспирантуры, реализуемый за один учебный год, составляет не более 48 з.ед.).

Величина зачетной единицы при реализации программ аспирантуры в МГУ составляет 27 астрономических часов (36 академических часов).

Образовательная деятельность по программе аспирантуры осуществляется на государственном языке Российской Федерации.

II

РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Важным элементом разработки основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) является планирование и описание измеряемых результатов обучения, необходимых для формирования компетенций выпускников. Достижение обучающимся запланированных результатов обучения по всем элементам программы в совокупности должно обеспечить ему при выпуске тот уровень развития компетенций, который был заявлен при разработке программы как ее основная цель. При разработке ОПОП аспирантуры должна быть сформулирована четкая последовательность в овладении компетенциями и способами осуществления профессиональной деятельности, а также критериев оценки запланированных результатов, что находит отражение во всех методических материалах программы (учебном плане, рабочих программах дисциплин и практик, научных исследований, программах ГИА). С этой целью были разработаны карты компетенций, позволяющие наглядно представить уровни достижения аспирантами компетенций с указанием соответствующих каждому уровню результатов обучения и их показателей.

Согласно Образовательному стандарту высшего образования, самостоятельно устанавливаемому Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова, в результате освоения программы аспирантуры по направлению 39.06.01 – «Социологические науки» – выпускник должен обладать следующими компетенциями:

УНИВЕРСАЛЬНЫМИ

- способностью к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1);
- способностью проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения (УК-2);
- готовностью участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач (УК-3);
- способностью использовать знания в области истории и философии науки для решения проблем в междисциплинарных областях (УК-4);
- готовностью использовать современные методы и технологии научной коммуникации на родном и иностранном языке (УК-5);

- способностью к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовностью нести ответственность за их последствия (УК-6);
- способностью планировать, осуществлять и оценивать учебный процесс с учетом специфики образовательной среды (УК-7);

ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ

- способностью обоснованно выбирать и эффективно использовать современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования (ОПК 1);
- способностью разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК -2);
- способностью к разработке новых методов исследования, применению их в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав (ОПК 3);
- способностью организовать работу исследовательского коллектива (ОПК 4);
- готовностью использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп (ОПК 5).

Все представленные универсальные и общепрофессиональные компетенции выпускника обязательно должны быть сформированы в результате освоения образовательной программы по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки» вне зависимости от реализуемой направленности (профиля).

Основываясь на анализе требований потенциальных работодателей к выпускникам аспирантуры по направленности (профилю) – «Социология управления», разработчиками программы аспирантуры были определены в качестве обязательных следующие виды

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ:

- владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК 1);

-
- способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК 3);
 - способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5).

КАРТЫ УНИВЕРСАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

УК-1: Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

основные методы научно-исследовательской деятельности.

Уметь

выделять и систематизировать основные идеи в научных текстах; критически оценивать любую поступающую информацию, вне зависимости от источника; избегать автоматического применения стандартных формул и приемов при решении задач.

Владеть

навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; навыками выбора методов и средств решения задач исследования.

Итоговый контроль сформированности компетенции у обучающегося

Итоговый контроль сформированности компетенции УК-1 осуществляется в ходе Государственной итоговой аттестации аспиранта в форме защиты научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации).

**КАРТА № 1.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ
И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ**

	Критерии и показатели оценивания результата обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения*	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
УМЕТЬ: анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциалные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов	Отсутствие умений	Частично освоенное умение анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциалные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов	В целом успешно, но не систематически осуществленные анализы вариантов решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциалные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов	В целом успешно, но содержащие отдельные пробелы анализ альтернативных вариантов решения исследовательских задач и оценка потенциалных выигрышей/проигрышей реализации этих вариантов	Сформированное умение анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциалные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов	Устные вопросы, составленные с учетом программ кандидатаского минимума; тесты; рефераты; презентация результатов научных исследований

Планируемые результаты обучения*	Критерии и показатели оценивания результата обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, подпадающиеся операционализации исходящих ресурсов и ограничений Код У2 (УК-1)	Отсутствие умений	Частично освоенное умение при решении исследовательских и практических задач генерировать идеи, подпадающиеся операционализации исходящих ресурсов и ограничений	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидатаского минимума; кейсы; рефераты; индивидуаль-ные задания; презентация результатов научных исследований.

Планируемые результаты обучения*	Критерии и показатели оценивания результата обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>навыками анализа методических проблем, при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p> <p>Код В1 (УК-1)</p>	<p>Отсутствие навыков</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение навыков анализа методических проблем, при решении возникающих исследовательских и практических задач</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа методических проблем, при решении возникающих исследовательских и практических задач</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы при применении навыков анализа методических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков анализа методических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>	<p>Устные вопросы, составленные с учетом программ кандидата; ко-го минимума; рефераты; доклады на научных семинарах; презентации результатов научных исследований; текст выпускной научно-квалификационной работы; выносимые на защиту (автореферат)</p>

Планируемые результаты обучения*	Критерии и показатели оценивания результата обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>навыками критическо-го анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p> <p>Код В2 (УК-1)</p>	Отсутствие навыков	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидата-ского минимума; рефераты; публикации научных статей; презентации результатов НИР
	Фрагментарное применение технологического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач.	В целом успешное, но не систематическое применение технологического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач.	В целом успешное, но отдельные пробелы применения технологического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач.	Успешное и систематическое применение технологического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских задач.		

УК-2: Способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Основные направления, проблемы, теории и методы философии, содержание современных философских дискуссий по проблемам общественного развития.

Уметь

Формировать и аргументированно отстаивать собственную позицию по различным проблемам философии; использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений.

Владеть

Навыками восприятия и анализа текстов, имеющих философское содержание, приемами ведения дискуссии и полемики, навыками публичной речи и письменного аргументированного изложения собственной точки зрения.

Итоговый контроль сформированности компетенции у обучающегося

Итоговый контроль сформированности компетенции УК-2 осуществляется в ходе Государственной итоговой аттестации аспиранта при защите научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации).

КАРТА № 2.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ
ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ
И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Критерии и показатели оценивания результатов обучения	Оценочные средства					
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения ЗНАТЬ: методы научно-исследовательской деятельности Код 31 (УК-2)	Неудовлетворительно Отсутствие знаний	Неудовлетворительно Фрагментарные представления о методах научно-исследовательской деятельности	Удовлетворительно Неполные представления о методах научно-исследовательской деятельности	Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методах научно-исследовательской деятельности	Отлично Сформированные систематические представления о методах научно-исследовательской деятельности	Устные вопросы; реферат; типовые задачи исследовательской практики

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ЗНАТЬ: Основные концепции современной философии науки, основные стадии эволюции науки, функции и основания научной карьеры мира Код 32(УК-2)</p>	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	<p>Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидатаского минимума; презентация результатов научных исследований; реферат; эссе</p>
	Отсутствие знаний	Фрагментарные представления об основных концепциях современной философии науки, основных стадиях эволюции науки, функциях и основаниях научной карьеры мира	Неполные представления об основных концепциях современной философии науки, основных стадиях эволюции науки, функциях и основаниях научной карьеры мира	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления об основных концепциях современной философии науки, основных стадиях эволюции науки, функциях и основаниях научной карьеры мира	Сформированные систематические представления об основных концепциях современной философии науки, основных стадиях эволюции науки, функциях и основаниях научной карьеры мира	

Критерии и показатели оценивания результатов обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения УМЕТЬ: использовать положения и категории философии науки для анализа и оценивания различных фактов и явлений Код У1 (УК-2)	Неудовлетворительно Отсутствие умений	Неудовлетворительно Фрагментарное использование положений и категорий философии науки для оценивания и анализа фактов и явлений	Удовлетворительно В целом успешное, но не систематическое использование положений и категорий философии науки для оценивания и анализа фактов и явлений	Хорошо В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использования положений и категорий философии науки для оценивания и анализа фактов и явлений	Отлично Сформированное умение использовать положения и категории философии науки для оценивания и анализа фактов и явлений	Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидатского минимума; реферат; презентация результатов научных исследований

	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих в науке на современном этапе ее развития Код В1(УК-2)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, возникающих в науке на современном этапе ее развития</p>	<p>Устные выступления, составленные с учетом программ кандидатаского минимума; реферат; презентация результатов этапов выполнения выпускной научно-квалификационной работы (доклад на кафедре, семинаре или конференции, научная публикация, итоговый отчет по результатам НИ)</p>

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований</p> <p>Код В2(УК-2)</p>	<p>Отсутствие навыков</p>	<p>Фрагментарное применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Устные вопросы; индивидуальный план продвижения результатов исследований аспиранта; типовые практические задания исследовательской практики; публикации по результатам выполненной работы</p>

УК-3: готовность участвовать в работе российских и международных исследовательских коллективов по решению научных и научно-образовательных задач.

Освоение данной компетенции возможно после освоения универсальной компетенции УК-1 для выпускника программы аспирантуры.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Методы критического анализа и оценки современных научных достижений, методы генерирования новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях, методы научно-исследовательской деятельности.

Уметь

Анализировать альтернативные варианты решения исследовательских и практических задач и оценивать потенциальные выигрыши/проигрыши реализации этих вариантов.

Владеть

Навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих в науке на современном этапе ее развития, владеть технологиями планирования профессиональной деятельности в сфере научных исследований.

Итоговый контроль сформированности компетенции у обучающегося

Итоговый контроль сформированности компетенции УК-3 осуществляется в ходе проведения последней промежуточной аттестации по результатам освоения блока 3 «Научные исследования».

КАРТА № 3.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ
И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
ЗНАТЬ: особенности представления результатов научной деятельности и письменной форме при работе в российских и международных вательских коллективах Код 31(УК-3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме	Неполные знания особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме, при работе в российских и международных коллективах	Сформированные, но содержащие пробелы знания основных особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных коллективах	Сформированные и систематические знания особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме при работе в российских и международных вательских коллективах	Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидатского минимума; рефераты; презентации результатов НИР.

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>УМЕТЬ: следовать нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач</p> <p>Код У1(УК-3)</p>	Отсутствие умений	Фрагментарное следование нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач	В целом успешное, но не систематическое следование нормам, принятым в научном общении при работе в российских и международных исследовательских коллективах с целью решения научных и научно-образовательных задач	Хорошо	Отлично	<p>Доклады на научных конференциях; презентации результатов научных исследований (публикации, текст выпускной научно-квалификационной работы и т.д.)</p>
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>УМЕТЬ: осуществлять личностный выбор в процессе работы в российских и международных коллективах, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой, коллегами и обществом Код У2(УК-3)</p>	Отсутствие умений	Частично освоенное умение осуществлять выбор в процессе работы в российских и международных коллективах, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой, коллегами и обществом	В целом успешное, но систематические трудности осуществлять выбор в процессе работы в российских и международных коллективах, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой, коллегами и обществом	Хорошо	Отлично	Презентация результатов научно-исследовательской деятельности

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах Код В1 (УК-3)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков анализа основных мировоззренческих и методологических проблем, в т.ч. междисциплинарного характера, возникающих при работе по решению научных и научно-образовательных задач в российских или международных исследовательских коллективах</p>	<p>Устные вопросы; типовые задания исследователя-практики; рефераты; презентации результатов научно-исследовательской работы</p>	

1	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	2	3	4	5	Оглично	
<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p> <p>ВЛАДЕТЬ: технологиями оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке</p> <p>Код В2(УК-3)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение технологий оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение технологий оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но сопровождающееся отдельными ошибками применение технологий оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке</p>	<p>Оглично</p> <p>Успешное и систематическое применение технологий оценки результатов коллективной деятельности по решению научных и научно-образовательных задач, в том числе ведущейся на иностранном языке</p>	<p>Устный опрос, контрольная работа по иностранному языку; типовые практические задания исследовательской практики</p>	

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ: технологиями планирования деятельности в рамках работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач Код ВЗ (УК-3)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение технологий планирования деятельности в рамках работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение технологий планирования деятельности в рамках работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но сопровождающееся ошибками применении технологий планирования деятельности в рамках работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение технологий планирования деятельности в рамках работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Презентация результатов научных исследований; индивидуальный план продвижения результатов исследований аспиранта, разработанных в ходе исследовательской практики; типовые практические задания.</p>

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p> <p>ВЛАДЕТЬ: различными типами коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач Код В4 (УК-3)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение навыков использования различных типов коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков использования различных типов коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы применение навыков использования различных типов коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое владение различными типами коммуникаций при осуществлении работы в российских и международных коллективах по решению научных и научно-образовательных задач</p>	<p>Устный опрос, контрольная работа по иностранному языку; кейсы</p>	

УК-4: способность использовать знания в области истории и философии науки для решения проблем в междисциплинарных областях.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Основные этапы развития мировой и отечественной науки, философских оснований науки, содержание современных дискуссий по проблемам развития науки.

Уметь

Формировать и аргументированно отстаивать собственную позицию по различным проблемам истории и философии; использовать положения и категории философии для оценивания и анализа различных социальных тенденций, фактов и явлений.

Владеть

Навыками восприятия и анализа текстов, имеющих философское и общенаучное содержание, философской и исторической терминологией, приемами ведения дискуссии и полемики, навыками публичной речи и письменного аргументированного изложения собственной точки зрения.

Итоговый контроль сформированности компетенции у обучающегося

Итоговый контроль сформированности компетенции УК-4 осуществляется в ходе проведения последней промежуточной аттестации, по результатам освоения блока 3 «Научные исследования».

КАРТА № 4.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ
И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
Планируемые результаты обучения ЗНАТЬ: актуальные современные проблемы в междисциплинарных областях Код 31 (УК-4)	Отсутствие знаний	Фрагментарное знание актуальных проблем в междисциплинарных областях	Общие, плохо структурированные знания актуальных проблем в междисциплинарных областях	Сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания актуальных проблем в междисциплинарных областях	Полные систематизированные знания актуальных проблем в междисциплинарных областях	Устные вопросы; реферат; эссе; круглый стол; презентация результатов научных исследований

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
<p>УМЕТЬ: применять основные знания в области истории и философии науки актуальные подходы и методы для решения проблем в междисциплинарных областях</p> <p>Код У1 (УК-4)</p>	Отсутствие умений	Частично освоенные умения применять основные знания в области истории и философии науки актуальные подходы и методы для решения проблем в междисциплинарных областях	Сформированное на среднем уровне и не системно используемое умение применять основные знания в области истории и философии науки актуальные подходы и методы для решения проблем в междисциплинарных областях	Сформированное на хорошем уровне и в целом системное использование умения применять основные знания в области истории и философии науки актуальные подходы и методы для решения проблем в междисциплинарных областях	Сформированное на высоком уровне и системно используемое умение применять основные знания в области истории и философии науки актуальные подходы и методы для эффективного решения проблем в междисциплинарных областях	Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидатаского минимума; рефераты; презентации результатов научных исследований

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
ВЛАДЕТЬ: навыками использования знаний истории и философии науки для решения проблем в междисциплинарных областях Код В1 (УК-4)	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устные вопросы, составленные с учетом программ кандидатагского минимума; рефераты; презентации результатов этапов выполнения выпускной научно-квалификационной работы (доклад на кафедре, на научном семинаре или конференции, научная публикация, итоговый отчет по результатам научных исследований)
	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков использования знаний истории и философии науки для решения проблем в междисциплинарных областях с низким эффектом	В целом продуктивное, но не систематическое применение навыков использования знаний истории и философии науки для решения проблем в междисциплинарных областях со средним эффектом	В целом успешное, систематическое применение навыков использования знаний истории и философии науки для решения проблем в междисциплинарных областях с хорошим и средним эффектом	Высокоэффективное и систематическое применение навыков использования знаний истории и философии науки для решения проблем в междисциплинарных областях	

Ук-5: готовность использовать современные методы и технологии научной коммуникации на государственном и иностранном языках**Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции**

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Виды и особенности письменных текстов и устных выступлений; понимать общее содержание сложных текстов на абстрактные и конкретные темы, в том числе узкоспециальные тексты.

Уметь

Подбирать литературу по теме, составлять двуязычный словарь, переводить и реферировать специальную литературу, подготавливать научные доклады и презентации на базе прочитанной специальной литературы, объяснить свою точку зрения и рассказать о своих планах.

Владеть

Навыками обсуждения знакомой темы, делая важные замечания и отвечая на вопросы; создания простого связного текста по знакомым или интересующим его темам, адаптируя его для целевой аудитории.

Итоговый контроль сформированности компетенции у обучающегося

Итоговый контроль сформированности компетенции УК-5 осуществляется в ходе проведения последней промежуточной аттестации, по результатам освоения блока 3 «Научные исследования».

**КАРТА № 5.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ,
ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ
И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ**

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Отсутствие знаний	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидатаского минимума; рефераты; презентация результатов НИР
ЗНАТЬ: методы и технологической коммуникации на государственном и иностранном языках Код 31 (УК-5)	Фрагментарные знания методов и технологической научной коммуникации на государственном и иностранном языках	Неполные знания методов и технологической научной коммуникации на государственном и иностранном языках	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания методов и технологической научной коммуникации на государственном и иностранном языках	Сформированные и систематические знания методов и технологической научной коммуникации на государственном и иностранном языках		

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ЗНАТЬ: стилистические особенности представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках Код 32(УК-5)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие знаний</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарные знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>Неполные знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>	<p>Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания основных стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>	<p>Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания стилистических особенностей представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>	<p>Устные вопросы, составленные с учетом программы кандидатаского минимума; рефераты; контрольные задания первого этапа исследовательской практики; презентация результатов НИР</p>

Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Презентация результатов НИР (доклады на научных российских и международных конференциях; публикации аспирантов на ВКР (магистров и бакалавров).
УМЕТЬ: следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках Код У1(УК-5)	Частично освоено умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	В целом успешное, но не систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	В целом успешное, но содержание отдельных пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	Успешное и систематическое умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	
ВЛАДЕТЬ: навыками анализа научных текстов на государственном и иностранном языках Код В1(УК-5)	Отсутствие навыков	В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа научных текстов на государственном и иностранном языках	В целом успешное, но сопровождающиеся отдельными ошибками навыков анализа научных текстов на государственном и иностранном языках	Успешное и систематическое применение навыков анализа научных текстов на государственном и иностранном языках	Презентация результатов научных исследований (доклады на научных российских и международных конференциях; публикации)

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>навыками критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p> <p>Код В2 (УК-5)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но сопровождающееся ошибками применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение навыков критической оценки эффективности различных методов и технологий научной коммуникации на государственном и иностранном языках</p>	<p>Дискуссии; семинары; презентации; круглые столы; результаты научных исследований (доклады на научных российских и международных конференциях; публикации);</p>

Критерии и показатели оценивания результатов обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>1</p> <p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p> <p>ВЛАДЕТЬ: различными методами, технологиями и типами коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках</p> <p>Код ВЗ (УК-5)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но сопровождающееся ошибками применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение различных методов, технологий и типов коммуникаций при осуществлении профессиональной деятельности на государственном и иностранном языках</p>	<p>Оценочные средства</p> <p>Презентация результатов научно-исследовательской деятельности</p>	

УК-6: способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Возможные сферы и направления профессиональной самореализации; приемы и технологии целеполагания и целереализации; пути достижения более высоких уровней профессионального и личного развития.

Уметь

Формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения; использовать различные подходы для анализа и оценки последствий принимаемых решений.

Владеть

Приемами целеполагания, планирования, реализации необходимых видов деятельности, оценки и самооценки результатов деятельности по решению профессиональных задач; методами и технологиями принятия решений.

Итоговый контроль сформированности компетенции у обучающегося

Итоговый контроль сформированности компетенции УК-6 осуществляется в ходе проведения государственной итоговой аттестации (по результатам научного доклада об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы).

КАРТА № 6.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Отсутствие знаний</p> <p>ЗНАТЬ: содержание процесса целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда.</p> <p>Код 31 (УК-6)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Допускает существенные ошибки при раскрытии содержания процесса целеполагания, его особенностей и способов реализации</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>Демонстрирует частичные знания содержания процесса целеполагания, некоторых особенностей профессионального развития и самореализации личности, указывает способы реализации, но не может обосновать возможность их использования в конкретных ситуациях</p>	<p>Хорошо</p> <p>Демонстрирует знания сущности процесса целеполагания, отдельных особенностей процесса и способов его реализации, характеристик профессионального развития личности, но не выделяет критерии выбора способов целереализации при решении профессиональных задач.</p>	<p>Отлично</p> <p>Раскрывает полное содержание процесса целеполагания, всех его особенностей, аргументированно обосновывает критерии выбора способов профессиональной и личностной целереализации при решении профессиональных задач</p>	<p>Устный опрос; круглый стол; развернутая беседа; ролевая игра и практические задания; доклады/сообщения</p>	

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие умения</p> <p>УМЕТЬ: формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения Код У1(УК-6)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Частично освоенное умение формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое умение формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое умение формировать и аргументированно отстаивать принимаемые решения</p>	<p>Оценочные средства</p> <p>Дискуссии; доклады на научных конференциях; презентация результатов научных исследований (публикации, текст выпускной научно-квалификационной работы и т.д.)</p>	

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
УМЕТЬ: осуществлять личный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом Код У2(УК6)	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Решение кейсов; ролевая игра; доклады на научных конференциях; презентация результатов научных исследований (публикации, текст выступления научно-квалификационной работы и т.д.)
	Не готов и не умеет осуществлять личный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом	Готов осуществлять личный выбор в конкретных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, но не умеет оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом	Осуществляет личный выбор в конкретных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивает некоторые последствия принятого решения, но не готов нести за него ответственность перед собой и обществом	Осуществляет личный выбор в стандартных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивает некоторые последствия принятого решения за него ответственность перед собой и обществом	Умеет осуществлять личный выбор в различных нестандартных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом	

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>УМЕТЬ: формулировать цели личного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей</p> <p>Код УЗ(УК-6)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Не умеет и не готов формулировать цели личного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Имея базовые представления о тенденциях развития профессиональной деятельности и этапах профессионального роста, не способен сформулировать цели профессионального и личного развития</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>При формулировке целей профессионального и личного развития не учитывает тенденции развития сферы профессиональной деятельности и индивидуально-личностные особенности</p>	<p>Хорошо</p> <p>Формулирует цели личного и профессионального развития, исходя из тенденций развития сферы профессиональной деятельности и индивидуально-личностных особенностей, но не полностью учитывает возможные этапы профессиональной социализации</p>	<p>Отлично</p> <p>Готов и умеет формулировать цели личного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуально-личностных особенностей</p>	<p>Типовые практические задания педагогической практики; Презентация результатов научных исследований</p>

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
ВЛАДЕТЬ: приемами и технологическими решениями по решению нестандартных профессиональных задач Код В1 (УК-6)	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Круглый стол; развернутая беседа; ролевая игра и практические задания; презентации результатов научно-исследовательской деятельности
	Не владеет приемами и технологическими решениями	Владеет отдельными приемами и технологическими решениями по решению профессиональных задач, допускающая ошибки при выборе приемов и технологий и их реализации	Владеет отдельными приемами и технологическими решениями по решению профессиональных задач, давая не полностью аргументированное обоснование предлагаемого варианта решения	Владеет приемами и технологическими решениями по решению профессиональных задач, аргументируя предлагаемые варианты решения	Демонстрирует владение системой, приемами и технологиями принятия решения по решению профессиональных задач, полностью аргументируя предлагаемые варианты решения	

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Неудовлетворительно</p> <p>Не владеет способами выявления и оценки индивидуальности, личностных, профессиональных качеств и путями достижения более высокого уровня их развития</p> <p>Код В2(УК-6)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Владеет информацией о способах выявления и оценки индивидуальности, лично-личностных, профессиональных качеств и путях достижения более высокого уровня их развития, допуская существенные ошибки при применении данных знаний</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>Владеет некоторыми способами выявления и оценки индивидуальности и профессиональных качеств, необходимо для выполнения профессиональной деятельности, при этом не демонстрирует способность оценки этих качеств и выделения конкретных путей их совершенствования</p>	<p>Хорошо</p> <p>Владеет отдельными способами выявления и оценки индивидуальности и профессиональных качеств, необходимых для выполнения профессиональной деятельности, и выделяет конкретные пути совершенствования</p>	<p>Отлично</p> <p>Владеет системой выявления и оценки индивидуальности и профессиональных качеств, необходимых для профессиональной самореализации, и определяет адекватные пути совершенствования</p>	<p>Выполнение задания для второй части итогового государственного экзамена; выполнение проекта (третья часть экзамена); защита проекта на экзамене</p>	

УК-7: Способность планировать, осуществлять и оценивать учебный процесс с учетом специфики образовательной среды

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенций

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Основные тенденции в преподавании дисциплин в рамках социологии.

Уметь

Осуществлять отбор материала, характеризующего достижения науки с учетом специфики направления подготовки, планировать учебный процесс.

Владеть

Навыками подготовки рабочих программ дисциплин и учебно-методических материалов; методами оценки эффективности учебного процесса.

Итоговый контроль сформированности компетенции у обучающегося

Итоговый контроль сформированности компетенции УК-7 осуществляется в ходе государственной итоговой аттестации аспиранта в форме государственного экзамена.

КАРТА № 7.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
ЗНАТЬ: Основные тенденции в преподавании социальных дисциплин Код З1(УК-7)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания основных тенденций в преподавании социальных дисциплин	Неполные знания основных тенденций в преподавании социальных дисциплин	Сформированные, но содержащие пробелы знания основных тенденций в преподавании социальных дисциплин	Сформированные систематические знания основных тенденций в преподавании социальных дисциплин	Устные вопросы; рефераты; типовые задания педагогической практики; вопросы государственного экзамена
УМЕТЬ: Планировать учебный процесс Код У1(УК-7)	Отсутствие умения	Частично освоенное умение планирование учебного процесса	В целом успешное, но не систематическое умение планирование учебного процесса	Сформированные, но содержащие пробелы умения планирование учебного процесса	Успешное и систематическое умение планирование учебного процесса	Типовые задания педагогической практики; итоговый отчет по педагогической практике государственного экзамена

Критерии и показатели оценивания результатов обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устные вопросы, кейсы; типовые задания педагогической практики; итоговый отчет по педагогической практике; задания государственного экзамена
	Отсутствие навыка	Частично освоенный навык применения методов оценки эффективности учебного процесса	В целом успешное, но не систематическое применение методов оценки эффективности учебного процесса	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы использования методов оценки эффективности учебного процесса	Сформированный навык использования методов оценки эффективности учебного процесса	
Планируемые результаты обучения	Отсутствие навыков	Фрагментарное применение навыков подготовки учебных программ и учебно-методических материалов	В целом успешное, но не систематическое применение методов подготовки учебных программ и учебно-методических материалов	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применения навыков подготовки учебных программ и учебно-методических материалов	Успешное и систематическое применение навыков подготовки учебных программ и учебно-методических материалов	Задания государственного экзамена; разработка собственной учебной программы
	ВЛАДЕТЬ: Методами оценки эффективности учебного процесса Код В1 (УК-7)	ВЛАДЕТЬ: Методами подготовки учебных программ и учебно-методических материалов Код В2(УК-7)				

Планируемые результаты обучения	Критерии и показатели оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ: технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований</p> <p>Код В3 (УК-7)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематическое применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение технологий планирования в профессиональной деятельности</p>	<p>Устные вопросы; индивидуальный план продвигания результатов исследований аспиранта; типовые практические задания исследования; практической публициции по результатам выполненной работы</p>

КАРТЫ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

ОПК-1: способность обоснованно выбирать и эффективно использовать современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Содержание и возможности современных образовательных технологий, методов и средств обучения; особенности восприятия современными студентами теоретических знаний; темпы формирования умений и навыков при реализации программ высшего образования.

Уметь

Пользоваться специальной литературой по методике преподавания в высшей школе.

Владеть

Навыками публичного выступления, способностью разрабатывать методические материалы для проведения занятий.

**КАРТА № 8.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ**

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Отсутствие знаний</p> <p>ЗНАТЬ: современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования Код 31 (ОПК -1)</p>	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	<p>Устные вопросы; кейсы; доклады; эссе</p>	
	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе	Знание современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе с отдельными недочётами.	Полное знание современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе	Полное знание на высоком уровне современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе	

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>УМЕТЬ: обоснованно выбирать современные образовательные технологии, методы и средства обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе</p> <p>Код У1(ОПК-1)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие умений</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Слабое умение аргументированно обосновать выбор технологий, методов и средств обучения для целей обеспечения учебного процесса в высшей школе</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>Нестабильное умение аргументированно обосновать выбор технологий, методов и средств обучения для целей обеспечения учебного процесса в высшей школе</p>	<p>Хорошо</p> <p>Стабильное умение аргументированно обосновать выбор технологий, методов и средств обучения для целей обеспечения учебного процесса в высшей школе</p>	<p>Отлично</p> <p>Стабильное умение аргументированно обосновать наилучший выбор технологий, методов и средств обучения для целей обеспечения учебного процесса в высшей школе</p>	<p>Кейсы, деловые игры; индивидуальные и групповые проекты</p>

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ: навыками эффективного использования современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения учебного процесса в высшей школе Код Вп(ОПК -1)</p>	Отсутствие навыков	Слабо развитые навыки использования современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения учебного процесса в высшей школе	Нестабильно проявляемые навыки использования современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения учебного процесса в высшей школе	Стабильно проявляемые навыки использования современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения учебного процесса в высшей школе	Отлично	Кейсы, деловые игры; индивидуальные и групповые проекты; типовые задания педагогической практики

ОПК-2: способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Передовой международный методический опыт комплексного обеспечения образовательных дисциплин.

Уметь

Пользоваться специальной методической литературой на иностранном языке.

Владеть

Теоретическим материалом по дисциплинам направления на уровнях бакалавриата и магистратуры.

КАРТА № 9.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
ЗНАТЬ: содержание работ по комплексному методическому обеспечению образовательных дисциплин Код З1(ОПК -2)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания содержания работ по комплексному методическому обеспечению образовательных дисциплин	Знание содержания работ по комплексному методическому обеспечению образовательных дисциплин с отдельными недочётами	Полное знание содержания работ по комплексному методическому обеспечению образовательных дисциплин	Полное знание на высоком уровне содержания работ по комплексному методическому обеспечению образовательных дисциплин	Устные вопросы; доклады с мультимедийной презентацией; дискуссии; практические задания
ЗНАТЬ: международный опыт методического обеспечения образовательных дисциплин Код З1(ОПК -2)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания международного опыта комплексного методического обеспечения образовательных дисциплин	Знание международного опыта методического обеспечения образовательных дисциплин с отдельными недочётами	Полное знание международного опыта методического обеспечения образовательных дисциплин	Полное знание на высоком уровне международного опыта методического обеспечения образовательных дисциплин	Устные вопросы; доклады с мультимедийной презентацией; круглый стол

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
<p>УМЕТЬ: создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта</p> <p>Код З1(ОПК -2)</p>	Отсутствие умения	Слабое умение создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Нестабильное умение создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Стабильное умение создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Стабильное умение наилучшим образом создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Устный опрос; практическое задание; кейс; типовые задания педагогической практики
<p>ВЛАДЕТЬ: навыками разработки комплексного методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта</p> <p>Код З1(ОПК -2)</p>	Отсутствие навыков	Слабо развитые навыки разработки комплексного методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Нестабильно проявляемые навыки разработки комплексного методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Стабильно проявляемые навыки разработки комплексного методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Стабильно проявляемые навыки успешной разработки комплексного методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта	Кейсы, деловые игры; индивидуальные и групповые проекты; типовые задания педагогической практики; задания государственного экзамена

ОПК-3: способность к разработке новых методов исследования, применению их в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Принятые в социологической науке методы исследования.

Уметь

Использовать в самостоятельной научно-исследовательской деятельности принятые в социологической науке методы исследования.

Владеть

Методологическими навыками анализа социологических категорий, понятий, процессов.

КАРТА № 10.
ПЛАНРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
ЗНАТЬ: методологию разработки новых методов исследования в социологии Код 31 (ОПК -3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания методологии разработки новых методов исследования в социологии	Знание методологии разработки новых методов исследования в социологии с отдельными недочётами	Полное знание методологии разработки новых методов исследования в социологии	Полное знание на высоком уровне методологии разработки новых методов исследования в социологии	Устные вопросы; развернутые дискуссии; полемические группы
ЗНАТЬ: законодательные акты, регламентирующие соблюдение авторских прав Код 32 (ОПК -3)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания законодательных актов, регламентирующих соблюдение авторских прав	Знание законодательных актов, регламентирующих соблюдение авторских прав с отдельными недочётами	Полное знание законодательных актов, регламентирующих соблюдение авторских прав	Полное знание на высоком уровне законодательных актов, регламентирующих соблюдение авторских прав	Устные вопросы; тесты; развернутая беседа

	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Планируемые результаты обучения</p> <p>УМЕТЬ: обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии Код У1 (ОПК-3)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие умения</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Слабое умение обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>Нестабильное умение обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии</p>	<p>Хорошо</p> <p>Стабильное умение обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии</p>	<p>Отлично</p> <p>Стабильное умение наилучшим образом обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии</p>	<p>Кейсы; индивидуальные и групповые проекты; типовые задания исследовательской практики; презентации результатов научно-исследовательской деятельности</p>
<p>УМЕТЬ: разрабатывать новые методы исследования в социологии Код У2 (ОПК-3)</p>	<p>Отсутствие умения</p>	<p>Слабое умение разрабатывать новые методы исследования в социологии</p>	<p>Нестабильное умение разрабатывать новые методы исследования в социологии</p>	<p>Стабильное умение разрабатывать новые методы исследования в социологии</p>	<p>Стабильное умение наилучшим образом разрабатывать новые методы исследования в социологии</p>	<p>Индивидуальные и групповые типовые задания исследовательской практики; презентации результатов научно-исследовательской деятельности</p>

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
ВЛАДЕТЬ: навыками применения новых методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав Код В1(ОПК -3)	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Типовые задания исследовательской практики; презентация результатов научных исследований (публикации, текст выпускной научно-квалификационной работы и т.д.)
	Отсутствие навыков	Слабо развитые навыки применения новых методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав	Нестабильно проявляемые навыки применения новых методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав	Стабильно проявляемые навыки применения новых методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав	Стабильно проявляемые навыки успешного применения новых методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав	

ОПК-4: способность организовать работу исследовательского коллектива.**Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции**

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Принципы организации работы коллективов.

Уметь

Использовать методы организации работы студенческих коллективов.

Владеть

Навыками организации работы студенческих коллективов.

КАРТА № 11.
ПЛАНРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения ЗНАТЬ: принципы организации работы исследовательских коллективов Код 31 (ОПК -4)	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания принципов организации работы исследовательских коллективов	Знание принципов организации работы исследовательских коллективов	Полное знание принципов организации работы исследовательских коллективов	Полное знание на высоком уровне принципов организации работы исследовательских коллективов	Устный опрос; доклады с мультимедийной презентацией; практические задания; мозговой штурм
ЗНАТЬ: особенности структуры исследовательских коллективов Код 32(ОПК -4)	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания особенностей структуры и деятельности исследовательских коллективов	Знание особенностей структуры и деятельности исследовательских коллективов с отдельными недочётами	Полное знание особенностей структуры и деятельности исследовательских коллективов	Полное знание на высоком уровне особенностей структуры и деятельности исследовательских коллективов	Устный опрос; доклады с мультимедийной презентацией; практические задания

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
УМЕТЬ: выстроить структуру и определить цели работы исследовательского коллектива Код У1(ОПК - 4)	Отсутствие умения	Слабое умение выстраивать структуру и определять цели работы исследовательского коллектива	Нестабильное умение выстраивать структуру и определять цели работы исследовательского коллектива	Стабильное умение выстраивать структуру и определять цели работы исследовательского коллектива	Стабильное умение наилучшим образом выстраивать структуру и определять цели работы исследовательского коллектива	Устный опрос; практическое задание; деловая игра; кейсы
ВЛАДЕТЬ: навыками организации работы исследовательского коллектива Код В1(ОПК - 4)	Отсутствие навыков	Слабо развитые навыки организации работы исследовательского коллектива	Нестабильные навыки организации работы исследовательского коллектива	Стабильные навыки организации работы исследовательского коллектива	Стабильно проявляемые навыки успешной организации работы исследовательского коллектива	Практическое задание; кейсы; индивидуальные и групповые проекты; задания исследовательского коллектива практики

ОПК-5: готовность использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Традиционные социологические методы исследования; общепринятые информационные и социальные технологии, методы проектирования и прогнозирования; общие теоретические положения о познании социальной реальности, тенденциях развития общества и его сферах, институтах, процессах и социальных группах.

Уметь

Использовать традиционные социологические методы исследования, общепринятые информационные и социальные технологии, методы проектирования и прогнозирования в работе социолога.

Владеть

Общими методологическими навыками анализа и оценки состояния социальной реальности, тенденций развития общества и его сфер, институтов, процессов и социальных групп.

КАРТА № 12.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
ЗНАТЬ: современные социальные методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования Код 31 (ОПК-5)	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устный опрос; доклады с мультимедийной презентацией; реферат; практические задания; мозговой штурм
	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания современных социальных методов исследования, информацион-ных и соци-альных техно-логических, методов социального проектирова-ния и прогно-зирования	Знание современных социальных методов исследования, информацион-ных и соци-альных техно-логических, методов социального проектирова-ния и прогно-зирования с отдельными недочётами	Полное знание современных социологиче-ских методов исследования, информацион-ных и соци-альных техно-логических, методов социального проектирова-ния и прогно-зирования	Полное знание на высо-ком уровне современных социологиче-ских методов исследования, информацион-ных и соци-альных техно-логических, методов социального проектирова-ния и прогно-зирования	

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
ЗНАТЬ: принципы анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп Код 32 (ОПК-5)	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устный опрос; доклады с мультимедийной презентацией; реферат; практические задания; развернутая беседа
	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания принципов анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп	Знание принципов анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп с отдельными недочётами	Полное знание принципов анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп	Полное знание на высоком уровне принципов анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп	

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Уметь: использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования в работе социолога Код У1(ОПК-5)	Отсутствие умения	Неудовлетворительно Слабое умение использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования в работе социолога	Удовлетворительно Нестабильное умение использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования в работе социолога	Хорошо Стабильное умение использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования в работе социолога	Отлично Стабильное умение наилучшим образом использовать современные социологические методы исследования, информационные и социальные технологии, методы социального проектирования и прогнозирования в работе социолога	Индивидуальные и групповые практические задания; проекты; деловая игра; решение кейсов

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
ВЛАДЕТЬ: навыками анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп Код В1(ОПК-5)	Отсутствие навыков	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Индивидуальные и групповые практические задания; проекты; деловая игра; решение кейсов; презентация результатов научных исследований
	Неудовлетворительно	Слабо развитые навыки анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп	Нестабильно проявляемые навыки анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп	Стабильно проявляемые навыки анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп	Стабильно проявляемые навыки успешного анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп	

**КАРТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ
ПО НАПРАВЛЕННОСТИ (ПРОФИЛЮ) –
«СОЦИОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ»**

ПК-1: владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Основные отечественные и зарубежные социологические концепции социологии управления, содержание современных дискуссий по проблемам социального управления.

Уметь

Формировать и аргументированно отстаивать собственную позицию по различным проблемам управления; критически оценивать результаты вторичных исследований, вне зависимости от источника.

Владеть

Навыками сбора, обработки, анализа и систематизации социологической информации по теме исследования; навыками выбора методов и средств решения задач исследования.

КАРТА № 13
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа методических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управления воздействием на общество и его отдельные сферы, социальные группы и организации. Код В1(ПК-1)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарное применение навыков анализа методических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но систематическое применение навыков анализа методических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы применения навыков анализа методических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управления воздействием на общество и его отдельные сферы, социальные группы и организации</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное, систематическое и обоснованное применение навыков анализа методических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управления воздействием на общество в целом и его отдельные сферы, социальные группы и организации</p>	<p>Индивидуальные и групповые практические задания; проекты; деловая игра; решение кейсов; презентация результатов исследований</p>

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>УМЕТЬ: применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления</p> <p>Код У1 (ПК-1)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие умений</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Частично освоенное умение применять узкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при решении ограниченного числа исследовательских и практических задач</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное умение применять широкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при решении ограниченного числа исследовательских и практических задач</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления</p>	<p>Отлично</p> <p>Сформированное, отработанное на практике умение применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления</p>	<p>Индивидуальные и групповые практические задания; проекты; деловая игра; решение кейсов; задания исследовательской вательской практики; презентация результатов научных исследований</p>

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>ВЛАДЕТЬ: навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований в области социального управления</p> <p>Код В2 (ПК -1)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие навыков</p> <p>Фрагментарное применение критического анализа и оценки ограниченного числа современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов социального управления</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешно, но систематическое применение критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов социального управления</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащее отдельные применения технологического критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов социального управления</p>	<p>Отлично</p> <p>Успешное и систематическое применение технологического критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов и целостной системы социального управления</p>	<p>Обсуждение; эссе; круглый стол; презентация результатов научных исследований (публикация, текст выпускающей научно-квалификационной работы и т.д.)</p>	

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи, подающиеся операционализации из различных ресурсов и ограниченный</p> <p>Код УЭ (ПК -1)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие умений</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Умение генерировать частично новые идеи в проблемном поле социологии управления на основе систематизации существующих концепций безотносительно к их последующему практическому применению</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>В целом успешное, но не систематически осуществленное умение при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, подающиеся операционализации</p>	<p>Хорошо</p> <p>В целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, подающиеся операционализации</p>	<p>Отлично</p> <p>Сформированное умение при решении исследовательских и практических задач генерировать новые идеи, подающиеся операционализации из различных ресурсов и ограниченный</p>	<p>Деловая игра; задания исследовательской практики; семинар, пресс-конференция; мозговой штурм; презентация результатов научных исследований (публикации, текст выпускной научно-квалификационной работы и т.д.)</p>

ПК-3: способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Основные направления современных социологических исследований в области социологии управления; содержание учебных планов и рабочих программ дисциплин подготовки бакалавров и магистров по направлению «социология».

Уметь

Анализировать результаты современных социологических исследований в области социологии управления.

Владеть

Навыками преподавания социальных дисциплин в образовательных организациях высшего образования.

**КАРТА № 14.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
КОМПЕТЕНЦИИ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ**

	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения ЗНАТЬ: результаты современных социологических исследований в области социологии управления Код 31(ПК -3)	Неудовлетворительно Отсутствие знаний	Неудовлетворительно Фрагментарные знания результатов современных социологических исследований в области социологии управления	Удовлетворительно Общие, но не структурированные знания результатов современных социологических исследований в области социологии управления	Хорошо Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания результатов современных социологических исследований в области социологии управления	Отлично Сформированные систематические знания результатов современных социологических исследований в области социологии управления	Устный опрос; вопросы государственного экзамена; рефераты; типовые задания педагогической практики

	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
Планируемые результаты обучения УМЕТЬ: обобщать результаты современных социологических исследований Код У1(ПК-3)	Неудовлетворительно Отсутствие умений	Неудовлетворительно Частично освоенные умения обобщать результаты современных социологических исследований	Удовлетворительно В целом успешное, но не систематически осужаемое умение обобщать результаты современных социологических исследований	Хорошо В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение обобщать результаты современных социологических исследований	Отлично Успешное умение обобщать результаты современных социологических исследований	Типовые задания педагогической практики; задания государственного экзамена; круглые столы
ВЛАДЕТЬ: навыками адаптировать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социаль-ных дисциплин в высших учебных заведениях Код В1(ПК-3)	Отсутствие навыков	Слабое владение навыками адаптации результатов современных социологических исследований для целей преподавания социаль-ных дисциплин в высших учебных заведениях	В целом успешное, но не систематическое применение навыков адаптации результатов современных социологических исследований для целей преподавания социаль-ных дисциплин в высших учебных заведениях	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков адаптации результатов современных социологических исследований для целей преподавания социаль-ных дисциплин в высших учебных заведениях	Успешное применение навыков адаптации результатов современных социологических исследований для целей преподавания социаль-ных дисциплин в высших учебных заведениях	Кейсы; типовые задания педагогической практи-ки; итоговый отчет по педагогической практике

ПК-5: способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций.

Входной уровень знаний, умений, опыта деятельности, требуемый для формирования компетенции

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы аспирантуры, должен:

Знать

Приоритетные направления развития социальных институтов в современных условиях; особенности функционирования государственных и частных предприятий, общественных, политических и культурных организаций.

Уметь

Анализировать информацию о состоянии социального управления на государственном и организационном уровне, критически оценивать опыт развития различных систем управления в обществе.

Владеть

Навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования; навыками выбора методов и средств решения задач исследования.

КАРТА № 15.
ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, КРИТЕРИИ, ПОКАЗАТЕЛИ И СРЕДСТВА ИХ ОЦЕНИВАНИЯ

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
ЗНАТЬ: современные закономерности и тенденции развития социального управления в условиях внедрения научных инноваций и глобализации общественных процессов с ориентацией на их использование в практической деятельности	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	Устные вопросы; доклад с мультимедийной презентацией; кейсы; дискуссия
ЗНАТЬ: современные закономерности и тенденции развития социального управления в условиях внедрения научных инноваций и глобализации общественных процессов с ориентацией на их использование в практической деятельности	Отсутствие знаний	Фрагментарные знания закономерностей и тенденций развития социального управления в современных условиях без их логической связи друг с другом	Общие, но не структурированные знания закономерностей и тенденций развития социального управления на национальном уровне в условиях внедрения научно-технологических инноваций	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания закономерностей и тенденций развития социального управления в условиях внедрения научно-технологических инноваций и глобализации общественных процессов	Сформированные систематические знания современных закономерностей и тенденций развития социального управления в условиях внедрения научно-технологических инноваций и глобализации общественных процессов с ориентацией на их использование в практической деятельности	

Код 31(ПК-5)

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
<p>Неудовлетворительно</p> <p>Отсутствие знаний</p> <p>ЗНАТЬ: результаты наиболее значимых ответственных и международных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрение которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам</p> <p>Код 32(ПК -5)</p>	<p>Неудовлетворительно</p> <p>Фрагментарные представления о результатах ответственных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях</p>	<p>Удовлетворительно</p> <p>Знания результатов наиболее значимых ответственных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрение которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам</p>	<p>Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие пробелы знания наиболее значимых ответственных и международных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрение которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам</p>	<p>Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания наиболее значимых ответственных и международных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрение которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам</p>	<p>Устные вопросы; эссе; развернутая беседа; круглый стол</p>	

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества</p> <p>Код В1 (ПК -5)</p>	Отсутствие навыков	Применение ограниченного числа методов и технологий совершенствования функционирования социальных институтов без соответствующей адаптации к конкретному объекту	Применение широкого спектра методов и технологий совершенствования функционирования социальных институтов без соответствующей адаптации к конкретному объекту	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования функционирования социальных институтов с соответствующей адаптацией к конкретному объекту	Успешное и обоснованное применение широкого спектра методов и технологий совершенствования функционирования социальных институтов с соответствующей адаптацией к конкретному объекту	Эссе, доклады с мультимедийной презентацией; практические задания; кейсы; задания в мини-группах; индивидуальные и групповые проекты

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
<p>ВЛАДЕТЬ: социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном уровне на основе возде-йствия на различ-ные функцио-нальные сферы управления (управление человеческими ресурсами, мар-кетинг, управ-ление произ-водством и др.) и достижения синергетическо-го эффекта</p> <p>Код В2 (ПК -5)</p>	<p>Отсутствие навыков</p> <p>Фрагмен-тарное приме-нение социологиче-ских методов исследования и оптимиза-ции систем управления на государ-ственном уровне на основе возде-йствия на различ-ные функцио-нальные сферы управления (управление человеческими ресурсами, мар-кетинг, управ-ление произ-водством и др.) без достижения синергетиче-ского эффекта</p>	<p>Владение пол-ным спектром социологиче-ских методов и технологий исследования и оптимиза-ции систем управления на государ-ственном уровне на основе возде-йствия на различ-ные функцио-нальные сферы управления (управление человеческими ресурсами, мар-кетинг, управ-ление произ-водством и др.) без достижения синергетиче-ского эффекта</p>	<p>В целом успеш-ное, но содержа-щее отдельные пробелы приме-нение методов и технологий исследования и оптимизации систем управле-ния на госу-дарственном уровне на госу-дарственном уровне на основе возде-йствия на функ-циональные сферы управле-ния (управление человеческими ресурсами, мар-кетинг, управ-ление произ-водством и др.) и дости-жения синергетическо-го эффекта</p>	<p>Успешное, обособленное приме-нение методов и технологий исследования и оптимизации систем управ-ления на госу-дарственном уровне на основе возде-йствия на различ-ные сферы функциональ-ного управления (управление человеческими ресурсами, мар-кетинг, управление производством и др.) и дости-жения синергетического эффекта</p>	<p>Дискуссии; кейсы; семинар, пресс-конферен-ции; доклады, рефераты, эссе, группо-вые задания для самостоя-тельной рабо-ты; проекты; презентация результатов научных исследований</p>	

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
<p>УМЕТЬ: составлять социальные программы развития и разрабатывать стратегию деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций</p> <p>Код У1 (ПК -5)</p>	Отсутствие умений	Частично освоенные умения составлять отдельные разделы социальных программ развития организаций и выработать общие стратегические направления их развития	В целом успешное, но систематическое умение составлять целостные социальные программы развития и разрабатывать широкий спектр стратегий	В целом успешное, но содержащее отдельные проблемы умение составлять целостные социальные программы развития и разрабатывать широкий спектр стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций	Успешное и систематическое умение составлять целостные социальные программы развития и разрабатывать широкий спектр стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций	Кейсы; практические задания; деловая игра; индивидуальные и групповые проекты; презентация результатов научных исследований

Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения					Оценочные средства
	1	2	3	4	5	
	Неудовлетворительно	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично	
<p>УМЕТЬ: выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций Код У2 (ПК -5)</p>	<p>Отсутствие умений</p>	<p>Частично освоенное умение выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных общественных, политических, культурных организаций</p>	<p>Умение выявлять проблемных зон в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций</p>	<p>В целом успешное, но содержание отдельные проблемы умение выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику</p>	<p>Успешное и систематическое умение выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику</p>	<p>Кейсы; деловые игры; практические задания в мини-группах; эссе; проекты; презентация результатов научных исследований</p>
<p>УМЕТЬ: создавать новые методы совершенствования систем управления на государственном уровнях Код У3 (ПК -5)</p>	<p>Отсутствие умений</p>	<p>Умение существенно модифицировать существующие методы совершенствования систем управления на государственном и организационном уровнях</p>	<p>В целом успешное, но систематическое умение создавать новые методы оптимизации систем управления по отношению к объектам</p>	<p>В целом успешное, но содержание отдельные проблемы умение создавать новые методы совершенствования систем управления различной сложности</p>	<p>Систематическое создание принципиально новых методов совершенствования систем управления на государственном и организационном уровнях</p>	<p>Деловая игра; кейс; задания исследовательской практики; презентация результатов научных исследований</p>

III

СТРУКТУРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Учебный план подготовки аспирантов по данной образовательной программе аспирантуры составлен с учетом общих требований к условиям реализации образовательных программ, сформулированных в п. 6 Образовательного стандарта МГУ имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки» и отражает логическую последовательность освоения блоков направленности (профиля) – «Социология управления».

В учебном плане указана общая трудоемкость дисциплин, педагогической и исследовательских практик, общая трудоемкость научных исследований и итоговой государственной аттестации в зачетных единицах.

В целях реализации компетентностного подхода в учебном процессе предусмотрено использование активных и интерактивных форм ведения занятий в сочетании с различными видами самостоятельной работы. В рамках преподавания учебных дисциплин предусмотрены встречи с работодателями, исследователями, представителями научно-исследовательских и общественных организаций, мастер-классы экспертов и открытые лекции специалистов.

Выполнение аспирантом образовательной составляющей учебного плана включает сдачу кандидатских экзаменов по истории и философии науки, иностранному языку, специальности 22.00.08 – «Социология управления» (социологические науки).

Требования к освоению дисциплин, по которым сдаются кандидатские экзамены, устанавливаются программами, утвержденными Минобрнауки РФ; рабочими программами дисциплин, утвержденных МГУ.

Таблица 3.1. Структура образовательной программы

Наименование элемента программы	Объем (в зачётных единицах)
Блок 1. Дисциплины	30
Базовая часть	9
История и философия науки	4
Иностранный язык	5
Вариативная часть	21
Дисциплины в соответствии с направленностью программы, в том числе обязательные для всех обучающихся:	15
Социология управления	6
Проблемы управления персоналом в современных организациях	3
Управленческие инновации XXI века	3
Дисциплина, направленная на подготовку к преподавательской деятельности:	3
Педагогика и психология образовательного процесса	3
Дисциплины по выбору обучающегося (с учетом направленности (профиля) программы)	6
Дисциплины по выбору:	
Социальные факторы развития управленческой культуры/ Институциональный уровень управления и др. ¹	4
Дисциплины по выбору ²	2
Научные исследования и практики, в том числе:	141
Блок 2. Практики:	45
Педагогическая практика	21
Исследовательская практика	24
Блок 3. Научные исследования	96
Блок 4. Государственная итоговая аттестация	9
Государственный экзамен	3
Научный доклад об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)	6
Всего:	180

¹ Аспирант имеет возможность выбирать одну из предложенных дисциплин или другую дисциплину в соответствии с проблематикой и направленностью программы.

² Аспирант имеет возможность выбирать одну из списка ежегодно обновляемых дисциплин в соответствии с проблематикой и направленностью программы, реализуемых на социологическом факультете МГУ, или общеуниверситетских дисциплин, реализуемых в других подразделениях МГУ в соответствии с проблематикой и направленностью программы.

Ниже представлен учебный план по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления» для аспирантов, обучающихся по очной форме.

Учебный план¹

подготовки научно-педагогических кадров
высшей квалификации (аспирантура)

Направление подготовки 39.06.01 «Социологические науки».

Направленность (профиль) подготовки – «Социология управления».

Форма обучения – очная.

Срок обучения – 3 года.

¹ Учебный план составлен на основе Учебного плана подготовки научно-педагогических кадров высшей квалификации (аспирантура), направление подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) подготовки – «Социология управления», утвержденного 02 октября 2014 г., с учетом изменений в ОС МГУ, внесенных Приказом № 831 по МГУ имени М.В. Ломоносова от 31.08.2015 «Об утверждении изменений в самостоятельно устанавливаемые образовательные стандарты МГУ для программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».

№	Наименование элемента образовательной программы	Объем в зачетных единицах	Распределение по периодам обучения* (в зачетных единицах)						Промежуточная / итоговая аттестация	Планируемые результаты обучения по элементу образовательной программы	
			1-й	2-й	3-й	4-й	5-й	6-й			
Блок 1. Дисциплины (модули)			30								
Базовая часть			9								
1,1	История и философии науки	4	2						Промежуточная аттестация (зачет)	УК 1; УК 2; УК 4	
			2						Промежуточная аттестация (экзамен кандидатского минимума)		
1,2	Иностранный язык	5	2						Промежуточная аттестация (зачет)	УК 3; УК 5	
			3						Промежуточная аттестация (экзамен кандидатского минимума)		
Вариативная часть											
	Дисциплины в соответствии с направленностью программы, в том числе	21									
	Дисциплины обязательные для всех обучающихся по направленности программы:	15									
1,3	«Социология управления»	6	3						Промежуточная аттестация (зачет)	УК 1; ОПК 5; ПК 1; ПК5	
			3						Промежуточная аттестация (экзамен кандидатского минимума)		

1,4	Проблемы управления персоналом в современных организациях	3		3			Промежуточная аттестация (зачет)	УК 6; ОПК 1;
1,5	Управленческие инновации XXI века	3	3				Промежуточная аттестация (зачет)	ОПК 2; ОПК 4; ПК 5
1,6	Дисциплина, направленная на подготовку к преподавательской деятельности Педагогика и психология образовательного процесса	3	3				Промежуточная аттестация (зачет)	УК 1; ОПК 3, ПК 1; ПК 5
1,7	Дисциплина по выбору ¹	4	4				Промежуточная аттестация (экзамен)	УК 3; ОПК 3; ОПК 4; ПК 1; ПК 5
1,8	Дисциплина по выбору ²	2		2			Промежуточная аттестация (зачет)	ПК 1; ПК 3; ПК 5
	Научные исследования и практики, в том числе:	141						
	Блок 2. Практики (вариативная часть)	45						
2,1	Педагогическая практика	21	6				Промежуточная аттестация (зачет)	УК 6; УК 7; ОПК 1; ОПК 2; ПК 3
				6			Промежуточная аттестация (зачет)	
					6		Промежуточная аттестация (зачет)	
						3	Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	

¹ Аспирант имеет возможность выбрать одну из следующих дисциплин: «Социальные факторы развития управленческой культуры» / «Институциональный уровень управления» или другую дисциплину в соответствии с проблематикой и направленностью программы.

² Аспирант имеет возможность выбрать одну из списка ежегодно обновляемых дисциплин в соответствии с проблематикой и направленностью основной образовательной программы, реализуемой на социологическом факультете МГУ, или общеуниверситетских дисциплин; реализуемых в других подразделениях МГУ в соответствии с проблематикой и направленностью программы.

2.2	Исследовательская практика	24	6					Промежуточная аттестация (зачет)	УК 1; УК 2; УК 3; УК 5; УК 6; ОПК 3; ОПК 4; ОПК 5; ПК 1; ПК 5
			6					Промежуточная аттестация (зачет)	
				6				Промежуточная аттестация (зачет)	
					6			Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)	
Блок 3. Научные исследования (вариативная часть)		23						Промежуточная аттестация (зачет)	УК 1; УК 2; УК 3; УК 4; УК 5; УК 6; ОПК 1; ОПК 3; ПК 1; ПК 5.
			10					Промежуточная аттестация (зачет)	
		96	8					Промежуточная аттестация (зачет)	
				13				Промежуточная аттестация (зачет)	
Блок 4. Государственная итоговая аттестация (базовая часть программы)								Промежуточная аттестация (зачет)	
						21		Промежуточная аттестация (зачет)	
4.1. Государственный экзамен		3						Государственная итоговая аттестация (экзамен)	УК 6; УК 7; ОПК 2; ОПК 3; ПК3; ПК5
4.2. Научный доклад об основных результатах подготовленной научно-квалификационной работы (диссертации)		6						Государственная итоговая аттестация (защита научного доклада)	УК 1; УК 2; УК 6; ОПК-3; ПК 1; ПК 5
Всего:		160							

IV

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

Рабочие программы учебных дисциплин составлены на основе Образовательного стандарта МГУ имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», учебного плана подготовки аспирантов направленность (профиль) – «Социология управления». Во всех дисциплинах используются компетентностно-ориентированные технологии обучения, предполагающие активные и интерактивные формы проведения занятий в сочетании с самостоятельной работой. Рабочие программы учебных дисциплин разрабатываются на основе карт компетенций.

При реализации данной образовательной программы в рабочих программах дисциплин предусмотрено применение инновационных технологий обучения: проведение групповых дискуссий, анализ профессиональных ситуаций с использованием кейс-метода и имитационных моделей, проведение мастер-классов, открытых лекций, занятий с использованием современных информационных технологий, в области социологии управления с целью формирования и развития профессиональных навыков аспирантов.

Самостоятельная работа аспирантов (в т.ч. ее научно-исследовательская составляющая) в рабочих учебных программах предусмотрена в следующих формах:

- освоение научной литературы по теме исследования;
- просмотр видеолекций и материалов практических занятий;
- выполнение индивидуальных и групповых заданий в рамках дистанционных курсов;
- анализ интернет-сайтов, порталов, информационных баз, посвященных вопросам изучаемой дисциплины;
- разработка программ социологических исследований, научно-практических проектов;
- проведение социологических исследований с последующей обработкой и анализом полученного материала;
- самостоятельное проведение лекций, семинаров, практических занятий, тренингов со студентами;
- рецензирование аспирантами дипломных, курсовых проектов студентов;
- участие в научно-практических конференциях различного уровня, методических и научных семинарах;
- написание статей, обзоров по результатам социологических исследований и др.

В качестве примера ниже приводятся программы дисциплин вариативного блока, одна из них является обязательной для освоения всеми аспирантами, обучающимися по направленности (профилю) – «Социология управления», другая относится к дисциплинам по выбору.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

1. Уровень высшего образования

Подготовка научно-педагогических кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре Направление подготовки 39.06.01 «Социологические науки». Направленность (профиль) подготовки – «Социология управления».

2. Цель и задачи курса

Управление персоналом – одна из важнейших составляющих менеджмента современных организаций. В век высоких технологий, быстро меняющейся рыночной среды и мощных информационных систем именно человеческие ресурсы, как ничто другое, определяют способность компании выживать в условиях глобальной конкуренции. Персонал организации становится основой растущих нематериальных активов компании и значимым элементом богатства фирмы. В рамках настоящего курса управление персоналом рассматривается как сложное явление, связанное с оптимальным регулированием организационных отношений, исходя из различных концептуальных установок.

Данный курс включает в себя последовательное рассмотрение функциональных сфер управления персоналом компании, имеющих проблем в данных функциональных сферах с целью выработки у аспирантов умений адаптировать общие методики, разработанные для каждой сферы, к конкретной внутренней среде организации.

Целью курса

является формирование у аспирантов целостного представления о теории и практике управления персоналом современных организаций. В программе учитываются, с одной стороны, общетеоретические вопросы управления человеческими ресурсами; рассматриваются различные концептуальные подходы, что позволяет дать представление о генезисе данной научной дисциплины, с другой стороны, ключевое внимание уделяется проблемам практики управ-

ления в современных бизнес-организациях, что позволяет освоить современные социальные технологии управления персоналом.

Задачи курса:

- проанализировать и систематизировать ключевые проблемы и теоретические дискуссии в сфере управления персоналом;
- представить систему управления персоналом современных деловых организаций и практические виды деятельности по управлению человеческими ресурсами;
- ознакомить с управленческой философией видных теоретиков и практиков, взглядами на природу человеческих ресурсов и способы управления ими;
- представить специфику управления различными социальными объектами – разнообразными человеческими ресурсами и проблемы управления ими.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Универсальные компетенции:

способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия (УК-6).

Общепрофессиональные компетенции:

- способность обоснованно выбирать и эффективно использовать современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования (ОПК 1);
- способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК -2);
- способность организовать работу исследовательского коллектива (ОПК 4).

Профессиональные компетенции (ПК):

- владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК 1);
- способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки соци-

альных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5).

4. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Проблемы управления персоналом в современных организациях» относится к блоку вариативных дисциплин, обязательных для всех обучающихся по направленности (профилю) – «Социология управления». Дисциплина изучается в 3-ем семестре. Общая трудоемкость дисциплины – 3 зач.ед. (108 академических часов). Промежуточная аттестация – зачет.

5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия (УК-6)	<p>ЗНАТЬ: содержание процесса целеполагания профессионального и личностного развития, его особенностей и способов реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда. Код З1 (УК-6)</p> <p>ВЛАДЕТЬ: приемами и технологиями принятия решений по решению нестандартных профессиональных задач Код В1 (УК-6)</p>

<p>Способность обоснованно выбирать и эффективно использовать современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования (ОПК 1)</p>	<p>ЗНАТЬ: современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования Код З1(ОПК -1)</p>
<p>Способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК -2)</p>	<p>УМЕТЬ: создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта Код У1(ОПК -2)</p>
<p>Способность организовать работу исследовательского коллектива (ОПК 4)</p>	<p>ЗНАТЬ: принципы организации работы исследовательских коллективов Код З1 (ОПК -4); УМЕТЬ: выстроить структуру и определить цели работы исследовательского коллектива Код У1 (ОПК -4)</p>
<p>Способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5)</p>	<p>УМЕТЬ: выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций Код У2 (ПК -5) ВЛАДЕТЬ: социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления, в частности на управление человеческими ресурсами, и достижения синергетического эффекта Код В2 (ПК -5)</p>

6. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, всего 108 часов, из которых 24 часа составляет контактная работа аспиранта с преподавателем (8 часов занятия лекционного типа, 10 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п.), 3 часа групповые консультации, 3 часа индивидуальные консультации), 84 часа составляет самостоятельная работа аспиранта.

7. Формат обучения – очно.

8. А. Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода посредством кейс-технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии, круглые столы;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада;
- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных технологий управления человеческими ресурсами;
- ролевые игры.

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы аспирантов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о современной управленческой практике; новейших направлениях развития теории управления персоналом.

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

Наименование разделов и тем дисциплины, форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего (часы)	В том числе								
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), (часы)						Самостоятельная работа обучающегося, (часы)		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка рефератов и т.п.	Всего	
Раздел I. Дискуссионные вопросы теории управления персоналом										
Тема 1. Работники и организация: новый взгляд на взаимодействие	7	1	-	-	-	1	4	2	6	
Тема 2. Управленческие инновации и кадровый менеджмент	7	1	-	-	-	1	4	2	6	
Тема 3. Основные парадигмы в управлении человеческими ресурсами	8	2	-	-	-	2	4	2	6	
Тема 4. Практика управления персоналом: современное состояние и тенденции развития	6	-	1	-	-	1	3	2	5	

Раздел II. Рынок трудовых ресурсов как основа формирования человеческих ресурсов организации									
Тема 5. Рынок трудовых ресурсов: структура, особенности, тенденции развития	5	1	-	-	-	1	2	2	4
Тема 6. Разработка стратегии подбора кадров. Рекрутирование кандидатов на вакантные должности	5	-	1	-	-	1	2	2	4
Раздел III. Функции управления персоналом в современных организациях									
Тема 7. Стратегическое планирование персонала организации. Разработка организационной структуры управления человеческими ресурсами	8	1	-	1	-	2	4	2	6
Тема 8. Современные методы отбора кадров	8	1	-	1	-	2	4	2	6
Тема 9. Социальная адаптация и профессиональная ориентация новых работников в коллективе	7	-	1	-	-	1	4	2	6
Тема 10. Современные формы и методы оценки трудовой деятельности	7	-	1	-	1	2	3	2	5
Тема 11. Определение заработной платы и льгот	5	-	1	-	-	1	2	2	4

Тема 12. Подготовка и переподготовка, обучение и повышение квалификации кадров	6	1	-	-	-	1	3	2	5
Тема 13. Внутрифирменная трудовая мобильность. Планирование карьеры	6	-	1	-	1	2	2	2	4
Раздел IV. Актуальные проблемы управления персоналом современной организации									
Тема 14. Внутренний маркетинг: формы, методы и инструменты формирования лояльности персонала	6	-	1	-	-	1	3	2	5
Тема 15. Национально-культурные особенности управления персоналом	6	-	1	-	1	2	2	2	4
Тема 16. Синдром «профессионального выгорания» работников. Стресс-менеджмент	6	-	1	1	-	2	3	1	4
Тема 17. Управление персоналом в системе менеджмента качества на предприятии	5	-	1	-	-	1	2	2	4
Итого	108	8	10	3	3	24	51	33	84
Промежуточная аттестация (зачет)									

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

РАЗДЕЛ I. ДИСКУССИОННЫЕ ВОПРОСЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ТЕМА № 1. РАБОТНИКИ И ОРГАНИЗАЦИЯ: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ.

Взаимоотношения людей и организаций. Личность и организация. Индивидуальные и организационные потребности. Управление работниками: люди управляют людьми. Отношения между начальниками и подчиненными. Неправильное использование человеческих ресурсов. Конфликты между людьми и организациями.

Природа человека. Индивидуальные различия людей. Специфические свойства человеческих ресурсов. Типология социальных объектов. Человеческие ресурсы: важнейшие характеристики различных объектов управления. Человеческий капитал организации. Человеческая личность как средство производства. Инвестиции в людей и организационная эффективность.

Современные тенденции в исследовании человеческих ресурсов. Персонал в условиях быстро меняющейся рыночной среды. Тенденции к демократизации управления персоналом, его включенности в принятие решений. Системность и интегративность современных воззрений на человеческие ресурсы.

ТЕМА № 2. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИННОВАЦИИ И КАДРОВЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ.

Понятие «управленческая инновация». Управленческие инновации и научные нововведения: различия, взаимосвязь.

Рынок идей менеджмента: методологические и прикладные аспекты. «Взлет» и «падение» управленческих инноваций: TQM, реинжиниринг бизнес-процессов, идея «обучающей организации» и т.д.

ТЕМА № 3. ОСНОВНЫЕ ПАРАДИГМЫ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

Две парадигмы управления человеческими ресурсами: традиционная и гуманистическая. Двоякая сущность рыночной организации как основа противостояния парадигм. Логичность и непротиворечивость каждой парадигмы в отдельности.

Традиционная парадигма. Противоречие интересов работников и предпринимателей, менеджеров. Принципиальная роль материального вознаграждения. Строгая рациональность поведения работников. Принцип: человек для работы. Гуманистическая парадигма.

Единство работников и менеджеров, владельцев в организации. Акцент на косвенные, иррациональные факторы воздействия на работника. Работа для человека.

Необходимость понимания конкретной управленческой ситуации как единства элементов обеих парадигм. Управление персоналом как разумное комбинирование различных подходов. Управление персоналом как искусство.

ТЕМА № 4. ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ.

Система управления персоналом. Роли и функции линейных руководителей. Методы руководства и управления. Организация отдела персонала. Содержание и инструменты менеджмента персонала. Философия, стратегия, политика кадрового управления.

Функции управления персоналом: кадровое планирование, набор, отбор, наем, адаптация, систематическая оценка, обучение и развитие, вознаграждение, перемещение, высвобождение. Виды деятельности по управлению человеческими ресурсами: Р.С. Шулер. Информационно-аналитическое обеспечение процесса управления персоналом.

Тенденция к минимизации количества работников предприятия или подразделения. Малое предприятие как идеал экономической организации. Причины угасания интереса к крупным корпорациям классического типа. Роль общинных связей в современном малом бизнесе. Изменения общественного мнения 80-х, 90-х годов по отношению к малым формам бизнеса. Зарождение и развитие тенденции к децентрализации производства.

Тенденция к совладению предприятиями. Значение кампаний по приватизации начала 80-х годов в Великобритании и США. Поражение профсоюзов в их кампании против совладения. Совладение как объективная основа сотрудничества менеджеров и работников. Новые организационные формы распределения акций среди работников компании (ESOP и др.). Принцип обязательного владения акциями: достоинства и недостатки. Становление гибких организационных структур. «Холмообразные» и сетевые структуры. Мобилизация неформальных связей в современных организациях. Проблема взаимозаменяемости работников и их приобщенности к целям организации. Возможные пути решения. Гибкое строение фирмы как ответ на постоянно изменяющееся внешнее окружение.

Развитие систем телекоммуникаций и их использование в бизнесе. Информация как экономическая основа современного общества.

Телекоммуникации и новые возможности малых организаций. Экономические и технические причины разделения (географического и организационного) производства и генерации идей в современной экономике.

РАЗДЕЛ II. РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ КАК ОСНОВА ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ ОРГАНИЗАЦИИ

ТЕМА № 5. РЫНОК ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ: СТРУКТУРА, ОСОБЕННОСТИ, ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ.

Экономическая активность, занятость и безработица: динамика и особенности в России. Занятость в формальном (корпоративном) и неформальном секторах. Система защиты от безработицы и её влияние на УЧР.

Характеристика современного рынка трудовых ресурсов, тенденции его развития. Отраслевые особенности рынка трудовых ресурсов. Формирование спроса на рабочую силу. Рынок жилья как необходимое условие цивилизованного рынка трудовых ресурсов. Конкурентная борьба на рынке трудовых ресурсов.

Деформализация российского рынка труда. Динамика рабочего времени. Мобильность рабочей силы. Экономические и социальные последствия функционирования российской модели рынка труда. Возможные сценарии модернизации.

ТЕМА № 6. РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ ПОДБОРА КАДРОВ. РЕКРУТИРОВАНИЕ КАНДИДАТОВ НА ВАКАНТНЫЕ ДОЛЖНОСТИ.

Понятия анализа содержания работы. Методы анализа содержания работы: наблюдение экспертной оценки, моделирование, опрос. Создание «идеального типа» работника для каждой конкретной должности. Негативные аспекты анализа содержания работ: предельная формализация, механистический подход к подбору кадров.

Понятие должностной инструкции. Разделы должностной инструкции: основные виды деятельности, общие квалификационные требования, знания и умения, личные качества.

Разработка стратегии подбора кадров. Оценка необходимости «переманивания» работников из других организаций. Внутрифирменный подбор кандидатов: преимущества и недостатки. Краткосрочная и долгосрочная занятость – положительные и отрицательные стороны. Построение реферельных систем: проблемы учета личных рекомендаций в процессе подбора кадров.

Финансовые и административные аспекты процесса подбора кадров. Оценка необходимости вовлечения высшего руководства в этот процесс. Составление графика работы организации на рынке трудовых ресурсов и отбора кадров.

Работа организации на рынке трудовых ресурсов. Анализ рынка рабочей силы. Разработка маркетинговых мероприятий по рекрутированию кандидатов на получение работы. Специфика рекламы по предложению работы. Оценка количественной и качественной эффективности рекламных и маркетинговых мероприятий. Отличительные особенности рекрутирования в быстро растущих и стабильных компаниях.

Посредники на рынке трудовых ресурсов. Контакты организаций с биржами труда, агентствами по трудоустройству, рекрутинговыми агентствами, средствами массовой информации и государственными учреждениями в процессе подбора кадров.

Социальные сети как эффективный инструмент рекрутирования сотрудников. Развитие краудрекрутинговых платформ.

РАЗДЕЛ III. ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.

ТЕМА № 8. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ. РАЗРАБОТКА ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.

Планирование персонала как часть стратегического плана компании. Человеческие ресурсы в условиях различных стратегических альтернатив.

Использование экономических, демографических и социологических показателей в работе над стратегическим планом по персоналу. Планирование в условиях резких изменений. Переход к выпуску новой продукции как основа планирования численного и качественного состава работников.

Человеческие ресурсы в условиях слияния двух или нескольких компаний, а также в условиях покупки одной фирмой другой фирмы. Планирование расстановки кадров. Необходимость планирования специальных мероприятий по налаживанию сотрудничества и преодолению противоречий между сотрудниками, работавшими ранее в различных организациях. Прямое, непосредственное планирование персонала.

Разработка кадровой стратегии фирмы. Персонал в условиях планирования от достигнутого. Планирование программ обогащения труда и производственного развития работников. Персонал в условиях сокращения. Возможность несокращения персонала при сокращении производства. Пожизненный найм на работу: преимущества и недостатки. Возможности трудоустройства кадров при сокращении выпуска основной продукции.

Выбор метода планирования и прогнозирования как одна из наиболее сложных проблем менеджера по персоналу. Влияние стратегических альтернатив развития фирмы и состояния внешнего окружения на выбор метода.

Использование нормативных методов планирования человеческих ресурсов в условиях изменений производственной стратегии: преимущества и недостатки. Использование метода экспертных оценок в процессе составления стратегических планов. Возможности использования метода экстраполяции в процессе планирования численности работников в условиях ограниченного роста компании. Специфика балансового метода планирования персонала, сфера его применения. Специальные методы стратегического планирования: метод определения потребностей в кадрах на основе запросов первичных коллективов, экономико-математические методы планирования.

Выделение экономической и социальной подструктур предприятия как исходный пункт анализа организационной структуры. Специфика социальной подструктуры различных организаций.

Виды организационных структур. Количество структурных уровней. Проблема его сокращения или увеличения. Применение принципа иерархии к построению и преобразованию организационной структуры.

Понятие гибкой и жесткой структуры. Обеспечение четкого выполнения принятых решений и возможности решения нетрадиционных задач в рамках одной организационной структуры. Особенности организации работы исследовательских коллективов.

ТЕМА № 9. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОТБОРА КАДРОВ.

Понятие и этапы отбора кадров. Преимущества и недостатки субъективных и объективных методов отбора кадров. Зависимость процесса отбора кадров от специфики вакантных должностей.

Резюме. Процесс и принципы написания резюме. Стандартизированные и нестандартизированные резюме. Оценка резюме. Резюме и рекомендации. Особенности отбора кадров на основании письменных, автобиографических источников.

Сопроводительное письмо (cover letter): основные требования к написанию и предоставлению.

Тесты и испытания. Испытания профессиональной пригодности кандидатов: сферы применения и оценка результатов. Психологические и социально-психологические тесты. Индивидуальные и групповые тесты. Временные и финансовые затраты на испытания. Оценка эффективности тестов и испытания. Использование консультационных фирм и центров оценки для проведения тестов.

Собеседование, интервью. Структурированное и неструктурированное интервью при приеме на работу. Позитивные аспекты интервью: личный контакт с кандидатом, возможность комплексной оценки, возможность оценки сопутствующих качеств. Негативные моменты в интервью: феномен первого впечатления, «экзаменационный риск», преобладание «цепного сравнения». Методы преодоления негативных моментов. Процесс ведения интервью: создание комплекса структурных вопросов, установление взаимопонимания с кандидатом, концентрация на требованиях к работе, комплексная оценка результатов.

Центры оценки (assessment center): методическое обеспечение, направления использования.

Нетрадиционные методы отбора персонала: стресс-интервью, Brainteaser-интервью, антропологические методы (физиогномика, френология, дактилоскопия), графология, соционика и др.: достоинства и недостатки использования.

ТЕМА № 10. СОЦИАЛЬНАЯ АДАПТАЦИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ НОВЫХ РАБОТНИКОВ В КОЛЛЕКТИВЕ.

Понятие процесса социальной адаптации. Исследования ожиданий работника относительно его профессиональных задач, психологического климата, методов работы, степени ответственности на новом рабочем месте. Влияние прошлого опыта работы человека на процесс социальной адаптации в коллективе. Производственная адаптация как составная часть социализации личности.

Процесс обеспечения психологического комфорта вновь пришедшим работникам во время испытательного срока. Приобщение к нормам, ценностям и стереотипам организации. Приобщение к организационным целям.

Понятие профессиональной ориентации нового работника. Ориентационные сессии. Необходимость большей информированности

новых работников относительно организационных структур и методов делопроизводства в фирме. Разделы ориентационной информации: история компании, тенденции и планы развития, уставные предписания, трудовая дисциплина, требования безопасности, принципы продвижения и переводов, дополнительные льготы и компенсации. Неформальная ориентация работника. Процесс вхождения в неформальные группы. Налаживание неформальных коммуникаций. Возможная помощь внутренних консультантов в этих процессах.

ТЕМА № 11. СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Оценка труда как мотивирующий, информационный и административный процесс. Возможные методы оценки трудовой деятельности: процессуальные оценки, оценки результатов, шкалирование проявленных качеств. Объективность и субъективность оценки. Проблема повышения объективности. Критерии оценки. Конкретизация и детализация критериев как залог более объективной оценки.

Налаживание общения с подчиненными в процессе обсуждения результатов труда. Преодоление «оборонительных» эффектов. Процесс перехода от критики к конструктивному обсуждению проблем. Значение фактора времени в процессе оценки труда. Необходимость своевременной оценки и соответствующего поощрения. Возможность разделения вопросов оценки и оплаты труда.

Целевые методы управления (МВО) и оценка труда. Причины введения целевых методов оценки труда. Преимущества целевых методов: участие подчиненных, своевременность оценки, конкретность поставленных целей. Процесс целевого управления: ежегодная постановка целей, ежеквартальное отслеживание достижения целей, налаживание обратной связи для проверки результатов, ежегодная отчетность о достижении целей.

Аттестация персонала. Виды аттестации. Процедура аттестации персонала: основные этапы и мероприятия. Принятие решений по итогам оценки и аттестации. Обратная связь по итогам оценки.

ТЕМА № 12. ОПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ЛЬГОТ.

Процесс определения структуры и системы заработной платы. Общие принципы определения заработной платы: зависимость от производительности, образования, стажа, дополнительных усилий. Преимущества и недостатки повременной, сдельной, аккордной систем заработной платы. Проблемы прав менеджера в установке

заработной платы своим подчиненным, а также в их дополнительном поощрении.

Методы определения заработной платы. Зависимость заработной платы от спроса и предложения на рынке труда. Ограничения колебаний спроса и предложения в области заработной платы. Профсоюзная политика. Следование за конкурентами в части определения размера дохода работника. Метод должностных факторов. Определение заработной платы на основе анализа содержания работ.

Премияльные выплаты. Проблема стимулирующего эффекта денежного вознаграждения. Значение денежного вознаграждения для работников, стоящих на разных уровнях организационной структуры.

Принцип справедливости в оплате труда. Плата за должностные обязанности. Плата за вклад в работу или результаты. Различные виды компенсаторных денежных выплат.

Виды дополнительных льгот. Экономические причины развития системы поощрения льготами и неденежными компенсациями. Страхование работников. Пенсионные выплаты. Оплата творческих отпусков. Ссуды. Оплата образования. Программы физического оздоровления. Система «компенсационного кафетерия». Проблема свободного выбора работниками льгот и компенсаций.

ТЕМА № 13. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА, ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ.

Необходимость профессиональной подготовки работников в начале карьеры. Сущность подготовки кадров: конкретизация и детализация навыков, полученных в процессе образования, информирование о конкретных производственных ситуациях и задачах, подготовка к работе с большим количеством людей и большим объемом информации.

Переподготовка кадров. Перевод на новую должность как причина получения дополнительного производственного образования. Анализ необходимости переподготовки. Оценка издержек переподготовки кадров. Комплексный характер системы подготовки: связь со стратегическим планом.

Образование персонала. Финансирование и организационное обеспечение вечернего и заочного обучения. Методическое обеспечение образовательного процесса в организации. Мотивация к получению образования. Осознание необходимости участия в образовательных программах. Связь образования и производственного роста: проблемы и преимущества.

Повышение квалификации. Специфика повышения квалификации в различных областях экономики. Стажировки и образовательные тренинговые программы как методы повышения квалификации. Взаимодействие с научными и консультационными центрами.

Методы подготовки и образования персонала: лабораторные методы, классические образовательные методы, метод «обучение действием», внутрифирменное образование, деловые игры, переподготовка и образование в рамках программ развития трудовых ресурсов и организационного развития. Содержание подготовки и образования кадров: профессиональная подготовка, психологическая и социально-психологическая подготовка, развитие управленческих навыков.

ТЕМА № 14. ВНУТРИФИРМЕННАЯ ТРУДОВАЯ МОБИЛЬНОСТЬ. ПЛАНИРОВАНИЕ КАРЬЕРЫ.

Осознание необходимости обогащения труда и развития подчиненных. Потенциал и потребности человека как основа расстановки кадров. Экономические факторы, определяющие расстановку кадров. Производственные проблемы как основа расстановки кадров. Функции руководителей структурных подразделений и менеджеров по персоналу в процессе оптимальной расстановки кадров.

Вертикальная мобильность в организации. Расстановка кадров и мотивация труда. Повышение по службе как мотивирующий фактор. Расширение профессиональных юрисдикций. Проблема расширения управленческих функций и ответственности. Парадигма вертикального роста. Перемещения внутри подразделения и перевод из одного подразделения в другое.

Горизонтальный рост. Продвижение без расширения управленческих функций. Проблема сохранения потенциала специалистов. Вопросы определения заработной платы, льгот и компенсаций в процессе применения доктрины горизонтального роста.

Стратегия расстановки кадров. Замещение вакантных должностей исключительно работниками фирмы. Привлечение специалистов из других организаций. Расстановка и перемещения персонала в главной и дочерних компаниях. Расстановка кадров в периоды быстрого роста, стабилизации и сокращения организации.

Управление планированием карьеры как составная часть развития трудовых ресурсов фирмы. Теории карьеры: экономические, рационалистические, экзистенциальные, социологические, психологические и психоаналитические.

Планирование карьеры как консультационная функция менеджера по персоналу. Процесс планирования карьеры. Проблемы работников, связанные с построением карьеры: отсутствие информации, плохая мотивация, конфликт между положением в семье и карьерой, неудовлетворенность служебным ростом. Этапы консультирования по планированию карьеры: исследование клиента, классификация информации, обсуждение проблем, составление плана действий.

Разработка карьерных линий в рамках планирования человеческих ресурсов. Виды карьерных линий. Форма планирования карьеры: индивидуальное планирование с использованием компьютерных технологий, планирование непосредственным начальством, профессиональное планирование, групповые методы планирования: фокус-группы.

Планирование и продвижение карьеры преподавателя высшего учебного заведения.

Значение планирования карьеры для преподавателя. План построения карьеры как мотивирующий фактор. Преодоление организационных и межличностных противоречий на основе планирования карьеры.

РАЗДЕЛ IV. АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ТЕМА № 15. ВНУТРЕННИЙ МАРКЕТИНГ: ФОРМЫ, МЕТОДЫ И ИНСТРУМЕНТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА.

Вовлечение и участие работников в управлении организацией. Развитие взаимной приверженности, делегирования полномочий и прямых коммуникаций. Разработка стратегии приверженности персонала. Формы и уровни процессов вовлечения и участия работников. Участие в решении задач. Участие в консультациях и представительстве.

Использование знаний, существующих на разных уровнях организации. Механизмы вовлечения. Формальные и неформальные средства участия. Совместные консультативные комитеты, советы предприятий, директора от рабочих. Проблемы внедрения систем вовлечения и участия.

Краудсорсинг как современный инструмент вовлечения персонала организации в инновационный процесс. Типы краудсорсинга: краудсторминг (crowdstorming), краудкастинг (crowdcasting), краудсечинг (crowdsearching), краудвотинг (crowdvoting) и т.д. Роль краудсорсинга в формировании приверженности персонала. Особенности организации внутренних краудсорсинговых проектов.

ТЕМА № 16. НАЦИОНАЛЬНО-КУЛЬТУРНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.

Значение национально-культурных характеристик персонала в деятельности бизнес-организации. Особенности подбора и развития персонала в многонациональной среде и в компаниях, действующих в различных странах.

Специфика западного, американского подхода к управлению персоналом. Тенденция к предельной структурированности в работе с кадрами. Глобализации «контрактного подхода». Прагматизм и рационализм как основа управления персоналом.

Японский опыт. Система пожизненного найма: преимущества и недостатки. Специфические особенности японской системы определения заработной платы – возможности применения. Внимание к традициям. Акцент на групповые методы работы в процессе управления персоналом.

Межкультурные взаимодействия в организациях. Сглаживание межкультурных противоречий. Менеджер по персоналу как эксперт в области межкультурных коммуникаций. Необходимость разработки специальных программ по повышению эффективности межкультурных взаимодействий, преодолению национально-культурных стереотипов, созданию «открытых» организационных культур.

Особенности управления персоналом в совместных предприятиях, филиалах иностранных компаний, глобальных организациях. Возможности и формы трансляции опыта. Взаимодействие с консультационными фирмами в процессе разрешения культурных проблем.

ТЕМА № 17. СИНДРОМ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ» РАБОТНИКОВ. СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ.

Понятие стресса. Психофизиология стресса. Четыре группы симптомов стресса. Стрессоустойчивость. Стресс в деятельности менеджера. Эмоциональный интеллект. Синдром профессионального выгорания: причины, методы диагностики.

Управление эмоциональным состоянием. Комплексный подход к управлению стрессами в профессиональной деятельности.

Методы нейтрализации стрессов. Программа стрессозащиты.

ТЕМА № 18. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ.

Роль трудового коллектива организации в контроле качества. Участие менеджеров всех уровней организации в процессе управле-

ния качеством. Роль руководства в TQM. Принципы Деминга для управляющего. «Самообучающаяся организация». Обучение персонала в системе управления качеством. Премии в области качества.

Персонал службы качества: специфика подготовки. Роль производственного персонала в управлении качеством. Корпоративная культура как фактор повышения качества продукции. Социальная мотивация в управлении качеством. Кругжки качества (опыт Японии).

10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы аспирантов по дисциплине.

Примерный перечень заданий для самостоятельной работы обучающихся:

ПО РАЗДЕЛУ I:

1. Подготовка реферата: «Управленческие инновации и кадровый менеджмент» (тип управленческой инновации выбирается каждым аспирантом по согласованию с преподавателем).

2. Подготовка к развернутой беседе: «Существует ли единственно правильный способ управления персоналом?».

3. Подготовка к круглому столу: «Современные тенденции развития управления персоналом».

4. Задания в мини-группах: подобрать примеры структурной перестройки, происходившей в последние годы на одном из зарубежных или отечественных предприятий. Какие цели ставились инициаторами реформирования? Насколько эти цели согласуются с общей логикой развития инновационных компаний? (Результаты оформляются в виде письменного отчета)

5. Подбор исторических и современных примеров заботы работодателей об условиях труда и жизни наемных работников. (Результаты оформляются в виде мультимедийной презентации)

6. Анализ кейса «Кредо службы управления персоналом».

7. Подготовка к круглому столу «Современные тенденции развития управления персоналом».

ПО РАЗДЕЛУ II:

1. Подготовка докладов или сообщений: «Конкурентная борьба на рынке трудовых ресурсов»; «Экономические и социальные последствия функционирования российской модели рынка труда»;

«Прекаризация трудовых отношений в мире и в России»; «Особенности регулирования трудовых отношений в России и за рубежом». (Результат оформляется в виде мультимедийной презентации).

2. Подготовка к развернутой беседе «Новые формы занятости в постиндустриальном обществе».

3. Подготовка рефератов: «Особенности развития рынка труда в современной России»; «Краудсорсинговая работа: перспективы и ограничения»; «Эффективные стратегии подбора кадров в современных условиях».

4. Групповое задание: проведение контент-анализ рекламного издания по трудоустройству. (Результаты оформляются в виде мультимедийной презентации)

5. Групповое задание: проведение исследования на тему «Посредники на рынке трудовых ресурсов г. Москвы». (Результаты оформляются в виде мультимедийной презентации)

6. Подготовка к дискуссии «Достоинства и недостатки использования социальных сетей в рекрутинговой деятельности».

ПО РАЗДЕЛУ III:

1. Подготовка к развернутой беседе: «Достоинства и недостатки деловых игр при отборе кандидатов на управленческие должности».

2. Подготовка к ролевой игре «Стресс-интервью».

3. Практическое задание: «Анализ организационной структуры исследовательской компании». Аспирант по согласованию с преподавателем выбирает исследовательскую компанию, проводит анализ открытых источников, сайтов данных отчетов; на основе проведенного анализа формализует схему организационной структуры исследовательской компании; определяет, к какому типу организационной структуры ее можно отнести, выявляет достоинства и недостатки такого типа построения; формирует рекомендации по ее совершенствованию. Итогом работы является схема организационной структуры и аналитическая записка с рекомендациями по совершенствованию.

4. Практическое задание: написать собственное резюме.

5. Аналитическая записка на основе анализа кейса «Скидки сотрудникам как средство мотивации».

6. Подготовка эссе: «Положительные и отрицательные стороны

оценки труда работника по результатам»; «Эффективные методы аттестации персонала».

7. Практическое задание: «Анализ результатов оценки сотрудников конкретной организацией» (выбор организации для самостоятельной работы производится по согласованию с руководителем. Результаты оформляются в виде презентации).

8. Кейс. «HR-служба проводит тренинги и проигрывает».

9. Групповое задание: «Разработка плана беседы с сотрудниками по результатам аттестации».

10. Практическое задание: разработка методических инструментов Assessment center для оценки преподавателя; научного сотрудника учреждения высшего образования.

ПО РАЗДЕЛУ IV:

1. Подготовка доклада: «Управление международными человеческими ресурсами»; «Специфика управления персоналом в России»; «Управление дистанционными работниками глобальных корпораций». (Результаты оформляются в виде презентации)

2. Подготовка к семинару-пресс-конференции: «Национальные особенности управления человеческими ресурсами».

3. Анализ кейса «Слияние в небывалую силу».

4. Задание: изучение методов вовлечения персонала; подбор эффективных/ неэффективных примеров применения различных методов вовлечения персонала. (Результаты оформляются в виде таблицы с комментариями)

5. Практическое задание: на основе методики, предлагаемой преподавателем, проведение диагностики вовлеченности персонала конкретной организации. Выработка рекомендации (результат оформляется в виде презентации).

6. Групповое задание: анализ эффективности применения краудсорсинга для вовлечения персонала и повышения эффективности.

7. Подготовка эссе: «Синдром профессионального выгорания: причины, способы преодоления».

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**Критерии оценки презентации доклада (сообщения):**

Презентация доклада (сообщения) на семинаре

Отлично	Аспирант активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы
Хорошо	Аспирант занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес
Удовлетворительно	Аспирант слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса
Неудовлетворительно	Аспирант не подготовил презентацию или она не отвечает критериям качества

Критерии оценки эссе:

Эссе

Отлично	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы
Хорошо	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно
Удовлетворительно	Присутствует нарушение структуры эссе. Аспирант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
Неудовлетворительно	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом

Критерии оценки практических заданий:

Практическое задание

Отлично	Практическое задание выполнено в строгом соответствии с планом. При разработке аспирант опирался на рекомендованную и дополнительную литературу, разнообразные источники информации. Аспирант показал глубокое погружение в тему, сформулированные выводы и рекомендации обоснованы. Задание правильно технически оформлено
---------	---

Хорошо	Практическое задание выполнено в соответствии с планом. При разработке аспирант опирался только на рекомендованную литературу и источники информации. Аспирант показал глубокое погружение в тему, однако сформулированные выводы и рекомендации не полные / содержат отдельные неточности. Задание правильно технически оформлено
Удовлетворительно	Выполнены не все части задания согласно плану, присутствуют нарушения в техническом оформлении задания. Аспирант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы
Неудовлетворительно	Практическое задание не выполнено или выполнено с грубыми содержательными и техническими ошибками

Решение кейса

Отлично	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант свободно владеет понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию, тем самым дает исчерпывающие ответы на все вопросы, а также правильно решает задачу
Хорошо	В ответе не прослеживается явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не в полной мере может аргументировать и обосновать свою позицию, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы на вопросы, поставленные в кейсе

Удовлетворительно	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант владеет лишь основными источниками и литературой, ориентируется в некоторых из них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает удовлетворительные ответы
Неудовлетворительно	Ответ излагается бессистемно, речь несвязанная. Аспирант не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы

11. Фонд оценочных средств

Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения

Устный опрос (По всем разделам дисциплины). Преподаватель ставит аспирантам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Устный опрос

Отлично	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной и дополнительной литературы, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал и демонстрирует способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий. Принимает участие в подготовке и обсуждении докладов, демонстрирует способность к самостоятельной работе
Хорошо	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной литературы, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий

Удовлетворительно	Аспирант демонстрирует фрагментарное знание основной и рекомендованной литературы и/или принимает участие в обсуждении. На занятиях ведет себя откровенно пассивно
Неудовлетворительно	Аспирант не готовится и не принимает участия в работе

ПО РАЗДЕЛУ I:

1. КЕЙС «КРЕДО СЛУЖБЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ?»

Миссия существует не только у компаний, но и у различных их подразделений. 29 мая 1953 года Тензинг Норгей, представитель племени шерпа из Непала и Эдмунд Хиллари из Новой Зеландии стали первыми людьми, покорившими Эверест. С тех пор многие прошли по их следам, но каждый раз покорение вершины оказывалось серьезным вызовом, препятствием, которое по многим причинам казалось непреодолимым. И одним из наиболее значимых факторов успеха оказалась возможность “пристегнуться” к тем, кто был готов и способен покорить вершину.

Для Боба Уитмена, главы компании “Franklin Covey” в Солт Лейк Сити, который сам является альпинистом, эта метафора легла в основание его видения компании, равно как и в основу концепции службы управления персоналом. Откуда бы вы ни черпали свое вдохновение для ее формулировки, специалисты по HR сходятся в том, что она должна быть тесно связана с миссией компании в целом, написана в соавторстве с вашим персоналом и руководителями корпорации, и только после этого внедрена в службу управления персоналом.

Когда Уитмен стал генеральным директором “Franklin Covey” в январе 2000 года, после шестимесячного пребывания на этом посту в качестве испытательного срока, он начал процесс реорганизации, который привел к существенным изменениям в деятельности компании. В ходе реорганизации он стимулировал менеджеров к тому, чтобы они внимательно наблюдали и “отбирали для дальнейшей работы в компании тех людей, которые были готовы “зацепиться за вершину”, — вспоминала Пэм Уолш, заместитель директора по персоналу.

Когда Уолш приступила к формулировке миссии службы управления персоналом, она специально читала книгу о племени шерпа —

тибетцах, которые заботятся о снаряжении и выступают в роли гидов для людей, осуществляющих восхождение на гималайские вершины. “Большинство членов племени шерпа, — заметила она, — не озабочены тем, достигнут ли они вершины. Они просто выполняют свою работу и хотят вернуться домой”. Чем больше Уолш узнавала о Норгее, наиболее успешном представителе племени шерпа, тем больше количество параллелей она проводила между ним и ролью сотрудников службы управления персоналом. И те, и другие выполняют функцию сопровождения, поскольку не являются теми, кто финансирует достижение вершины. “Но Норгей, — писала Уолш, — обладал такими качествами, без которых Хиллари даже не смог бы думать о том, чтобы достичь вершины”.

Хотя “большинство организаций обладает четко прописанной миссией, лишь некоторые из них связывают миссию HR с пониманием миссии организации в целом”, — пишет она.

Эффективная миссия HR, тесно переплетенная с миссией организации, позволит службе управления персоналом перейти от исторически сложившейся административной роли к более продвинутой, стратегической роли в организации. “Поразительно, сколько служб управления персоналом начинают с составления концепции, даже не удосуживаясь ознакомиться с тем, что гласят основные положения их компании”, — пишет Линда Форд, президент “Ford Group”, консалтинговой фирмы в Нью-Йорке.

Сотрудники службы управления персоналом должны иметь четкое представление о тех ожиданиях, которые возлагает на них компания. “Я считаю, что служба управления персоналом допускает серьезную ошибку, когда при формулировке миссии замыкается только на себе и начинает выработать основные положения концепции HR”, — говорит Аллисон Самроу, управляющий директор по развитию персонала в далласской компании “People Solution Inc.”

Миссия HR-службы должна выглядеть как составная часть организационного замысла и осуществлять свой вклад в его развитие. Никогда нельзя забывать, что HR существует в конкретном контексте — внутри более широкой организационной культуры, а организационная культура отторгает все то, что не соответствует ей.

Руководя группой менеджеров по персоналу, цитируемая в начале статьи Уолш попросила своих сотрудников различить выдающихся представителей племени шерпа от обычных, опираясь на перечень качеств, которые указал Норгей в своих тезисах. После этого она предложила им выбрать те качества, которые по их мнению,

наиболее важны для сотрудников службы управления персоналом. Затем они перевели данные качества в слоганы и тем самым сформулировали основные положения миссии своей службы. **Страсть:** “Мы страстно хотим достигнуть вершины. Мы не просто работаем с восьми до пяти. Мы хотим получить результат”. **Способность работать в команде:** “Нужно выстраивать систему отношений внутри организации”. **Соответствие:** “Мы стремимся быть подвижными, реагировать на изменения и оставаться на вершине — мы знаем, чего хотят от нас люди, которые финансируют восхождение на вершину”. **Знание территории:** “Мы постоянно пополняем знания о той области, по поводу которой мы принимаем решения и с которой мы взаимодействуем. Мы держим руку на пульсе”.

Существует несколько способов, благодаря которым вы можете вовлечь людей в процесс формирования миссии. Например, можно собрать фокус-группу, предпринять специальное исследование, используя электронную почту или организовав виртуальные встречи, — таким образом, можно вовлечь столько людей, сколько необходимо. Ведь нельзя же взять двух человек, посадить их и заставить сочинять основные положения миссии, а затем распространить их на 300 человек, входящих в службу управления персоналом. Последние просто не проникнутся ими.

Миссия — это маркетинговое и коммуникационное средство, рассчитанное на особую аудиторию — менеджеров по персоналу. Необходимо выразить ценности в терминах, удобных для их понимания, а также обратить внимание на то, как миссия может помочь им. При этом желательно, чтобы миссия была понятна всем — высшему руководству, менеджерам, простым служащим, а также ключевой внешней аудитории (потенциальным служащим, акционерам, членам общества и т.д.).

Таким образом, миссия — это прежде всего средство мобилизации внутренней энергии персонала. Все действия, которые предпринимает специалист по HR, должны быть согласованы с миссией. Независимо от того, состоит ли служба управления персоналом из одного человека или из тысяч сотрудников, каждый сотрудник должен жить в соответствии с миссией — в каждом слове, каждом действии.

ВОПРОСЫ:

1. Какие еще аналогии (кроме альпинистской) могут быть подобраны при анализе особенностей работы службы управления персоналом?

2. Сформулируйте миссию HR-службы в организации, в которой Вы работали или проходили практику.
3. В какой степени компетенции сотрудников HR-службы связаны со особенностями персонала? Нужно ли обязательно отражать эти особенности в миссии? Приведите примеры.

Критерии оценки решения кейса подробно см. в разделе "Самостоятельная работа".

2. КРУГЛЫЙ СТОЛ: «СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ».

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ различного типа российских и зарубежных публикаций, интернет-порталов, кейсов организаций, каждый аспирант формирует список наиболее значимых тенденций развития управления персоналом; разрабатывает аргументацию своего выбора.

Концепция круглого стола: на обсуждения приглашаются специалисты (преподаватели, занимающейся данной проблематикой, HR-специалисты компаний и т.д.), внутри группы аспирантов выбирается модератор, который будет организовывать дискуссию. Остальные аспиранты становятся участниками круглого стола. Начинается круглый стол с выступления преподавателя и приглашенных участников, затем сообщения делают участники семинара (мини-выступления по 5-7 мин.). Участники излагают собственную точку зрения на ведущие тренды управления персоналом, аргументируют свою позицию, задают вопросы коллегам, коллективно обсуждают тенденции. Итогом дискуссии становится согласованный список тенденций развития управления персоналом.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки:

- оценка **«отлично»** выставляется аспиранту, если он использовал при подготовке к круглому столу дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, демонстрирует знание иностранных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически

выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;

- оценка **«хорошо»** выставляется аспиранту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он неуверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен формулировать проблемы, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

ПО РАЗДЕЛУ II:

1. РАЗВЕРНУТАЯ БЕСЕДА «НОВЫЕ ФОРМЫ ЗАНЯТОСТИ В ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОМ ОБЩЕСТВЕ (ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА, ПРОЕКТНАЯ/ ПОРТФЕЛЬНАЯ РАБОТА/ ЛИЗИНГ ПЕРСОНАЛА И Т.Д.). СОЦИАЛЬНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ НОВЫХ ФОРМ ЗАНЯТОСТИ».

Концепция развернутой беседы: предполагает подготовку всех аспирантов по каждому вопросу плана, занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы; выступления аспирантов (по их желанию или по вызову преподавателя) и их обсуждение; вступление и заключение преподавателя.

Ожидаемый (е) результат (ы): совершенствование навыков социального прогнозирования процессов в сфере занятости; умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки участия в развернутой беседе:

- оценка **«отлично»** выставляется аспиранту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, подобрал статистический материал, подтверждающий его позицию, способен самостоятельно форму-

лизовать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры из практики развития рынков труда в разных странах, опирается на мнения специалистов; грамотно аргументирует свою позицию;

- оценка **«хорошо»** выставляется аспиранту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился со всей основной и дополнительной рекомендованной литературой, подготовился по всем вопросам плана занятия, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился только с основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, не всегда логически верно выстраивает и презентует материал;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он при подготовке к развернутой беседе ознакомился не со всей основной рекомендованной литературой, подготовился не по всем вопросам плана занятия, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

2. ДИСКУССИЯ «ДОСТОИНСТВА И НЕДОСТАТКИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ В РЕКРУТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ».

На основе самостоятельной работы, предполагающей анализ мнений российских и зарубежных HR по вопросам направлений и эффективности использования социальных сетей в рекрутменте, аспиранту необходимо сформулировать и аргументировать свою точку зрения на следующий вопрос: какие этические дилеммы могут возникать у рекрутера при детальном анализе соискателя с использованием социальных сетей? Предложить возможные способы их решения. Аспирантам также необходимо найти примеры из практики организаций, подтверждающие позицию.

Концепция дискуссии: сначала каждый участник дискуссии презентует выделенные им этические дилеммы, затем в ходе коллективного обсуждения, аспиранты отбирают и формализуют список

дилемм. Следующим этапом вырабатывается коллективная позиция по способам их решения. Заключительным этапом дискуссии является определение наиболее эффективных способов использования социальных сетей различных типов для решения задач по привлечению работников в организацию, повышению привлекательности бренда работодателя.

Ожидаемый (е) результат (ы): умение аргументировать и обосновывать позицию, умение представлять результаты своего анализа на публике, умение работать в группе, умение грамотно ставить вопросы, делать оценку ответам коллег.

Критерии оценки:

- оценка **«отлично»** выставляется аспиранту, если он использовал при подготовке к дискуссии дополнительную рекомендованную и/или самостоятельно найденную литературу, собрал разнообразные примеры из практики управления персоналом, подтверждающие позицию, демонстрирует знание российской и зарубежной HR-практики по использованию социальных сетей, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры; грамотно аргументирует свою позицию;
- оценка **«хорошо»** выставляется аспиранту, если он демонстрирует знание отечественных работ по проблематике круглого стола, свободно владеет базовыми знаниями по теме, способен самостоятельно формулировать проблемы, хорошо логически выстраивает и презентует материал, приводит адекватные примеры;
- оценка **«удовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он не уверенно владеет базовыми знаниями по теме, способен формулировать проблемы, логически выстраивает и презентует материал, приводит примеры;
- оценка **«неудовлетворительно»** выставляется аспиранту, если он слабо владеет (или не владеет) базовыми знаниями по теме, не способен формулировать проблемы, плохо логически выстраивает и презентует материал, не самостоятелен в суждениях.

ПО РАЗДЕЛУ III:

1. РОЛЕВАЯ ИГРА «СТРЕСС-ИНТЕРВЬЮ».

Концепция ролевой игры: группа аспирантов разбивается на мини-группы (2-4 человека). Мини-группе выдаются различные варианты проведения стресс-интервью («Продай слона», «Что делать, если.... Найди оригинальный выход!», «Расскажите то, чего я не знаю» и т.д.) Внутри мини-группы распределяются роли: соискатели, интервьюеры.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить аспирантов правильно определять и практически демонстрировать те навыки и характеристики, которые требуются для успешного устройства на работу в службу персонала; грамотно реагировать на стрессовую ситуацию; адекватно оценивать поведение соискателей при использовании стресс-интервью при трудоустройстве.

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется аспиранту, если он в ходе игры смог продемонстрировать навыки и умения поведения при проведении стресс-интервью, продемонстрировал гибкость и креативность мышления, способность критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры;
- оценка **«не зачтено»** выставляется аспиранту, если он в ходе игры не смог продемонстрировать навыки и умения поведения при проведении стресс-интервью, не смог критически осмыслить собственное поведение и поведение коллег в процессе игры.

2. ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ «АНАЛИЗ РЕЗЮМЕ».

Предварительно каждый аспирант пишет собственное резюме, опираясь на материалы и рекомендации по написанию резюме исследователя, представленные преподавателем. На практическом занятии аспиранты обмениваются резюме и должны оценить резюме коллеги по следующим направлениям: 1) соблюдение структуры; 2) грамотность оформления (техническая, стилистическая, орфографическая); 3) отсутствие/ наличие общеупотребительных фраз. Затем следует обшгрупповое обсуждение итогов индивидуального анализа резюме, в ходе которого аспирантами отмечаются и систематизируются наиболее часто встречающиеся типы ошибок. Последний этап – доработка резюме.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить аспирантов правильно писать резюме, которые требуются для успешного устройства в международные исследовательские центры; уметь оценивать резюме.

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется аспиранту, если он в ходе подготовки и реализации задания смог продемонстрировать навыки и умения написания резюме, продемонстрировал знание требований международных исследовательских центров, предъявляемых к оценке резюме соискателей; умение анализировать резюме по критериям;
- оценка **«не зачтено»** выставляется аспиранту, если он в ходе подготовки и реализации задания не смог продемонстрировать навыки и умения написания резюме, не продемонстрировал знание требований международных исследовательских центров, предъявляемых к оценке резюме соискателей; не умеет анализировать резюме по критериям.

3. КЕЙС «СКИДКИ СОТРУДНИКАМ КАК СРЕДСТВО МОТИВАЦИИ».

Скидки для сотрудников при покупке продукции своей фирмы становятся заметным средством мотивации на Западе. Данный элемент компенсационного пакета важен не только с менеджерской, но и с экономической точки зрения — таким образом компания расширяет свой сбыт.

В компании “Chambers & Chambers Wine Merchants”, Сан-Франциско, весь персонал собирается вместе каждую пятницу после полудня, чтобы отведать хлеба с сыром и вином. Клуб “4:45”, в который входит 85 сотрудников компании, предоставляет им возможность попробовать вина, которые позиционируются на рынке как новые, или те марки вин, которые “Chambers” предлагает в категории “особых”. “И, что еще более приятно, сотрудники могут приобрести вина по специальной, сниженной цене”, — отмечает Крис Карей, старший ассистент по продажам.

Скидки для сотрудников обеспечивают великолепную возможность более близкого знакомства с реализуемой продукцией. А если персонал использует продукцию компании и занимается ее обслуживанием, он станет более убедительным представителем компании на рынке. Карей рассказывает о том, что “Chambers Wine” продает дорогие сорта вин, а это повышает значимость тесного знакомства сотрудников с реализуемым ими товаром. “Поскольку мы можем купить вина по льготной цене, мы пробуем разные сорта и делимся своими впечатлениями”, — отмечает она.

Магазины “Sears” предлагают всем своим сотрудникам, а их насчитывается около 300 тысяч человек, 20%-ную скидку на одежду

и 10%-ную скидку на всю остальную продукцию компании. Некоторые временные сотрудники “Sears” тоже получают 10%-ную скидку на популярную продукцию, например, инструменты.

Опыт использования товаров компании формирует у сотрудников новое представление о собственной фирме, поскольку они выступают в роли потребителей. Отели “Starwood” и “Resorts Worldwide Inc”, расположенные в Нью-Йорке, предоставляют ста двадцати тысячам сотрудников существенные скидки на проживание в своих отелях по всему миру. Остановившись в отелях, сотрудники как бы занимают место наших потребителей. Они оценивают уровень сервиса, обычно предлагаемый нашим посетителям. И кроме обретения гордости за компанию, они получают уникальную возможность для обучения, расширяющую представление об их роли в процессе обслуживания клиентов.

В подобном подходе содержится и тонкий деловой расчет: комната — это товар, и если она не занята, компания теряет деньги. Поэтому скидки для сотрудников компании могут быть выгодными даже с экономической точки зрения. Расширение сбыта является главной экономической выгодой в случае предоставления скидок. В автоиндустрии все крупные производители предоставляют своим сотрудникам скидки на покупку и аренду автомобилей. Как показывает опыт Детройта, люди обычно не стремятся искать нечто на стороне, если могут приобрести продукцию своей компании. Поэтому, предлагая сотрудникам хорошую скидку, которая действительна для членов их семей и друзей, компании рассчитывают на то, что их машины станут известны в этих районах и будут на виду”.

В данном случае играет свою роль и конкуренция на рынке трудовых ресурсов. Поскольку большинство промышленников предлагают ту или иную форму скидок, чтобы привлечь хороших сотрудников, всем приходится внедрять у себя подобные системы мотивации. Это та разновидность вознаграждения, которую ожидают потенциальные сотрудники и которую активно используют компании.

В компании “Ford” служащие получают скидку на приобретение четырех машин в год для себя и членов своей семьи (тарифный план А), им также позволяется внести трех человек в список Друзей компании и Семейный план (тарифный план Х), что тоже дает право на скидки, хотя и не на такие крупные, как для родственников. “Ford” даже предлагает особый тарифный план Z для сотрудников, вышедших на пенсию. Сотрудники обычно получают право на льготы уже с первого дня службы в компании. Миллер

утверждает, что идея о немедленном предоставлении скидок — это остроумная идея. “Если мы принимаем на работу служащего, привыкшего к вождению «Хонды», мы прилагаем немного усилий, и он переходит к марке “Ford”.

Когда работодатели рассматривают вопрос о предоставлении скидок своим служащим, иногда возникает беспокойство, что они неверно используют полученные льготы. Эта проблема возникает довольно редко, существует несколько простых способов, позволяющих защитить компанию. Если вы работаете на “Hallmark cards” и служащие вдруг начинают тоннами скупать открытки и оберточную бумагу, пользуясь предоставленными вами скидками, вы можете проверить, не открыли ли они собственный магазинчик по продаже открыток, живущий за счет этого. Но скидка на дорогостоящий товар не доставит вам таких проблем, просто потому, что цена останется слишком высокой, чтобы сотрудник мог позволить себе многочисленные покупки”.

Большинство компаний имеют ту или иную разновидность механизма отслеживания, определяющего, как служащие используют предоставленные им льготы. Зачастую он может быть столь же простым, как и методы, используемые “Sears”, выпускающим специальные карточки для своих служащих и членов их семей, имеющих право на скидку. Или можно определить верхний предел, подобно “Starwood” или компании “Ford”.

Скидки, предоставляемые сотрудникам, обходятся компании малыми деньгами и низкими временными затратами, поскольку требуют минимальных усилий, необходимых для составления каталога товаров и отслеживания их обращения. Фактически такие скидки представляют собой, кроме всего прочего, неформальный способ контроля качества. Компания может достаточно четко определить, насколько хороший продукт она производит. Ведь если товары и услуги компании не будут пользоваться спросом у сотрудников, которые получают скидки, это однозначно укажет на серьезные проблемы в сфере маркетинга и производства.

ВОПРОСЫ:

1. «Наличие скидок существенно повышает лояльность сотрудников, помогает при наборе персонала и позволяет улучшить продажи, поскольку люди лучше ознакомлены с товаром и услугой, который они продают». Согласны ли Вы с этим утверждением американских специалистов?

2. Сравните скидки с другими возможными элементами компенсационного пакета – премиями, подарками, регулярным повышением зарплаты, бонусами и участием в прибылях.

3. Каковы условия эффективного применения скидок как средства мотивации?

4. Будет ли отличаться использование скидок в качестве мотиватора в столичных городах и на периферии?

Критерии оценки решения кейса подробно см. в разделе "Самостоятельная работа".

4. КЕЙС. HR-СЛУЖБА ПРОВОДИТ ТРЕНИНГИ И ПРОИГРЫВАЕТ.

По результатам ранее проведенных исследований, тренинг попадает в число наиболее значимых для служащих мероприятий, которые они хотят получить от своих работодателей. В частности, они стремятся к собственному росту и продолжению, а также ищут организации, которые предоставят им средства для дальнейшего профессионального совершенствования. Профессионалы и технические служащие высшей категории, а также сотрудники младше 30-ти лет в списке предпочтений на первом месте указывают возможность развития. Согласно вполне понятной логике, образовательные – в частности, тренинговые – программы должны повышать эффективность работы компании.

Но давайте не будем спешить и обратимся к результатам новых исследований, проведенных "Watson Wyatt", всемирно известной консалтинговой фирмой, располагающейся в Вашингтоне. В исследовании была обнаружена связь между проведением тренингов и понижением рыночной стоимости акций. Компании, проводящие тренинги, были оценены на 5,6% *ниже*, чем компании, их не осуществляющие. Более того, компании, в которых тренинги проводятся в момент экономического спада, имеет рыночную цену на 3,4% ниже, чем компании, которые не проводили обучение в течение этого времени.

Эти выводы были сделаны на основании данных, полученных при определении Индекса человеческого капитала (HCI) "Watson Wyatt" в ходе лонгитюдного исследования взаимосвязей между осознанностью деятельности службы управления персоналом и рыночной стоимостью акций. Исследование проводилось на базе 750 крупных торговых компаний.

Каким образом компания может потерять деньги на проведении тренингов, если они, безусловно, ценны для ее сотрудников? Одной

из причин, благодаря которой тренинг может повлиять на снижение рыночной стоимости акций компании, является тот простой факт, что качество тренингов зачастую является слишком низким. Решение о проведении тренинга принимается очень быстро, приглашается внешний специалист, и сотрудников ставят в известность о том, что им необходимо присутствовать в такое-то время в таком-то месте, и все потому, что все согласны с тем, что тренинг – это полезное мероприятие. Затем проводится поверхностное обследование (что-то вроде краткого опросника, который раздается на выходе), поэтому отсутствует сколько-нибудь достоверная информация о том, какое воздействие оказал тренинг.

Исследования "Watson Wyatt" показали, что большая часть проблем возникает из-за слишком большого внимания, оказываемого «развивающим» тренингам, направленным на подготовку людей к будущей работе. Развивающий тренинг популярен среди сотрудников, которые заинтересованы в том, чтобы лучше «продать» себя впоследствии. Но сразу после тренинга случаются два события, каждое из которых не оказывает позитивного воздействия на стоимость акций компании.

Во-первых, служащие, прошедшие развивающий тренинг, обычно ожидают повышения оклада, соответствующего тем новым умениям, которые они приобрели. И эта прибавка сводит на нет увеличение продуктивности, которого достигла компания. Во-вторых, предлагая сотрудникам развивающие тренинги без учета ожидаемых ими возможностей продвижения по карьерной лестнице, вы увеличиваете текучесть кадров. В большинстве случаев компании, проводящие интенсивные развивающие тренинги, не могут предложить своим служащим позиции, адекватные новому профессиональному уровню, который они приобретают. А вот их конкуренты, к сожалению, могут.

Открытия, сделанные исследователями "Watson Wyatt", ни в коем случае не означают, что HR-специалисты должны тут же отказаться от проведения тренингов. Довольно часто тренинги опираются на такие методы, как лекции, вдохновляющие речи и видеозаписи, групповую дискуссию и упражнения-симуляторы. Эти методы могут получать высокую оценку участников тренинга, но оказывают ли они реальное влияние на поведение служащих – это спорный вопрос.

Наконец, чтобы сконструировать тренинг, который увеличит прибыли компании, вместо того, чтобы уменьшать их, HR-специалист должен измерять его эффективность. Вы должны узнать у участников тренинга, помогла ли данная программа лучше выполнять свои

профессиональные обязанности, и если да, то как именно. Кроме того, важно узнать у руководителей, насколько ваша программа помогла реализовать общеорганизационные цели.

Одно из требований развивающего тренинга исходит из распространенной практики нанимать людей, основываясь на чертах их характера и личностных характеристиках, нежели на навыках и компетентности. Эта стратегия может оказать пагубное влияние на прибыльность фирмы. Результаты исследования показывают наличие существенной связи между нанятыми сотрудниками, которые могут, так сказать, «заставить землю вращаться», и повышением рыночной стоимости акций. Нанятые сотрудники, которые тут же могут приступить к выполнению своих функций, являются фактором, определяющим рост рыночной стоимости акций приблизительно на 1% – вне зависимости от того, идет ли речь о руководящей должности или временном/рядовом сотруднике.

Однако эта возможность не реализуется, если организация ориентируется на наем «служащих с потенциалом», и таким образом, страдает от потери продуктивности – начиная от шефа, который вынужден уделять этому человеку больше времени, и заканчивая коллегами, чья работа зависит от своевременного выполнения новеньким своей работы. Обучение такого человека навыкам, необходимым для выполнения работы, производящееся в течение дня, приводит к усугублению ситуации и появлению финансовых проблем.

В идеале, компания должна нанимать на работу человека, который выполнял ту же самую работу в аналогичной отрасли, в схожих условиях и в компании со схожей корпоративной культурой. Чем в большей степени компания исходит из такой предпосылки, тем менее вероятно, что служащий будет работать плохо. Хотя задача разыскать подходящего человека кажется сложной и неблагодарной, затраты, вызванные приемом на работу неподходящего человека, оказываются неприемлемо высокими.

Положение дел таково, что можно получить значительную финансовую выгоду от приема на работу людей, которые (насколько это возможно) уже готовы выполнять свою работу – вне зависимости от того, начинают они с самой верхушки или попадают на первую ступень. И конечно, можно платить за расширение и углубление навыков таких служащих, потому что это позволит им наилучшим образом выполнять текущую работу.

Если все это кажется вам необоснованным с точки зрения экономики, поскольку даже в период экономического спада рынок труда

растет, посчитайте, что значит потерять 5,6 % стоимости акций или добавить к ней один процент, и посмотрите, стоит ли это вложение времени и денег.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ:

1. Насколько корректным Вы считаете прямое соотнесение деятельности HR-менеджеров и роста стоимости акций компании?
2. Какие еще причины могут объяснять неудачи в проведении тренингов?
3. Насколько помогли Вам лично тренинги, в которых Вы участвовали?
4. Рассмотрите ситуацию с набором «готовых» специалистов и их внутрифирменной подготовкой в долгосрочной и краткосрочной перспективах. Какие можно сделать выводы при таком сравнении?

Критерии оценки решения кейса подробно см. в разделе "Самостоятельная работа".

ПО РАЗДЕЛУ IV:

1. СЕМИНАР–ПРЕСС-КОНФЕРЕНЦИЯ «НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ».

Концепция семинара-пресс-конференции. Семинар-пресс-конференция является одной из разновидностей семинара-обсуждения докладов. По каждой из выбранных стран для анализа национальных особенностей управления человеческими ресурсами преподавателем назначается группа аспирантов (3-4 человека) в качестве экспертов. Они всесторонне изучают проблему и выделяют докладчика для изложения тезисов по особенностям управления человеческими ресурсами в данной стране. После первого доклада участники семинара задают вопросы, на которые отвечает докладчик и другие члены экспертной группы. Вопросы и ответы составляют центральную часть семинара. На основе вопросов и ответов разворачивается творческая дискуссия, итоги которой подводят сначала докладчик, а затем преподаватель. Аналогичным образом обсуждаются и другие страны. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения темы, оценивает работу экспертных групп, определяет задачи самостоятельной работы.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить аспирантов проводить самостоятельный анализ систем управления персоналом в различных

социокультурных средах; четко формулировать и лаконично излагать проблемы управления человеческими ресурсами; овладеть навыками ведения дискуссии: постановки и ответов на вопросы.

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется аспиранту, если он в ходе подготовки и реализации задания смог продемонстрировать навыки и умения самостоятельного анализа систем управления персоналом в различных социокультурных средах; формулировки и изложения особенностей управления человеческими ресурсами; продемонстрировал навыки ведения научной дискуссии;
- оценка **«не зачтено»** выставляется аспиранту, если он в ходе подготовки и реализации задания не смог продемонстрировать навыки и умения самостоятельного анализа систем управления персоналом в различных социокультурных средах; не продемонстрировал навыки ведения научной дискуссии.

2. КЕЙС «СЛИЯНИЕ В НЕБЫВАЛУЮ СИЛУ».

Ярким примером неудачного слияния, сопровождавшегося серьезным культурным конфликтом, является объединение немецкого концерна *Daimler* и американской компании *Chrysler*, состоявшееся в 1998 г. Генеральный директор немецкой, а затем и объединенной компании Юрген Шремп расценил объединение как «слияние равных, слияние роста и слияние в небывалую силу». А директор *Chrysler* Боб Итон утверждал по завершении сделки: «В течение пяти лет мы будем входить в тройку лидеров автомобильных компаний в мире». Стратегические преимущества сделки не подвергались сомнению. В целом, как предполагалось, у новой компании появлялись возможности достичь существенного увеличения экономических результатов и повысить эффективность посредством взаимовыгодной координации усилий в розничной продаже, закупках, распределении ресурсов, дизайне продуктов, а также в сфере научно-исследовательских разработок. По оценкам многих экспертов, потенциал новой компании был очень высок, поскольку считалось, что объединяющиеся компании «исключительно удачно дополняют друг друга» в плане производства и маркетинга.

Однако, несмотря на оптимистичные прогнозы и казавшиеся безоблачными перспективы, на практике компании столкнулись с серьезными трудностями и проблемами. Многие из них были связаны с персоналом и поначалу казались малозначительными. Воз-

никали неожиданные «бытовые» вопросы: как вести измерения – в сантиметрах или в дюймах; разрешить ли работникам курить и пить пиво за обедом, как привыкли немцы, или должен превалировать пуританский американский подход; каким должен быть официальный язык компании; каков должен быть распорядок дня в ней.

С самого начала совершения сделки никто не задумывался о возможном столкновении культур в рассматриваемых компаниях. «Была проведена встреча менеджеров высшего звена. Они выглядели, как мы, говорили, как мы, ставили те же цели перед собой, и их английский был безупречен. Там точно не было никакого столкновения культур», – так говорил Роберт Луц, бывший вице-председатель *Chrysler*. Острые противоречия стали возникать непосредственно в процессе объединения. Компании принципиально отличались в философии бизнеса, структуре корпоративных иерархий и ценностей, моделях управления, системах оплаты труда, принципах контроля и отчетности, официальном языке и т.д.

Daimler-Benz была компанией с высоким уровнем формализации, большим количеством уровней иерархии и бюрократии, где решения принимались централизованным путем. Акцент в компании делался на процессах планирования, организации и контроля. Функциональные менеджеры с четко определенными «юрисдикциями» обладали многими полномочиями и помогали сотрудникам, выполнять необходимые процессы.

Chrysler всегда позиционировал себя как «смелая и храбрая» компания, всегда готовая к риску. Это спасло ее от банкротства четыре раза, начиная со Второй мировой войны, и ее взрывные успехи после кризисов заработали ей репутацию компании, «которая всегда возвращается». *Chrysler* в качестве культурной основы своего функционирования выделял постановку целей и мониторинг выполненных действий. Компанией традиционно руководили харизматические лидеры (наиболее известный из них Ли Якокка, автор всемирно известного бестселлера «Карьера менеджера»), которые непосредственно контактировали с нижестоящими сотрудниками вплоть до обычных рабочих. Иерархия не играла определяющей роли на данном предприятии.

Несмотря на то, что команда интеграции потратила несколько миллионов долларов на различные семинары, направленные на разъяснение культурных особенностей по таким темам, как «Сексуальные домогательства на рабочем месте в США» или «Основы немецкого этикета за столом», большие расхождения в стиле ведения бизнеса и способе управления остались неизменными.

После объединения лишь некоторые американцы сохранили свои позиции, а на многие высшие посты были назначены немецкие сотрудники. Несмотря на то, что совместное название *Daimler-Chrysler* и две параллельные структуры управления под руководством двух со-руководителей в отдельных штаб-квартирах должны были формировать имидж «слияния равных», было очевидно, что немецкий концерн стал преобладающим акционером в новой компании. Уже осенью 2000 г. цитированный выше Юрген Шремп заметил: «Наше заявление о слиянии компаний как равных было необходимо для того, чтобы заработать поддержку рабочих *Chrysler* и американской общественности, но мы никогда не думали, что это станет возможным в реальности». В результате слияния *Chrysler* не получил должного равного статуса. По заключению экспертов, американский динамизм исчез под тонким давлением Германии, но даже немцы не были достаточно сильны, чтобы навязать своих собственных менеджеров американским сотрудникам. В итоге тот же Шремп в отчаянии воскликнул: «Что случилось с динамичной, всемогущей “ковбойской” культурой, которую я купил?».

Напряжение между менеджерами и сотрудниками двух компаний постоянно нарастало, а их неприязнь и недоверие выражались в открытой форме. Некоторые немецкие руководители открыто заявили, что никогда не будут ездить на «крайслерах». Аналогичную позицию в отношении «мерседесов» заняли возмущенные менеджеры «Крайслера».

Через несколько лет, прошедших после слияния, стало очевидно, что проблемы *Daimler-Chrysler* носят комплексный характер. Немцы теряли имидж производителей самых качественных автомобилей, а американцы – инновационность и демократизм своей компании. Неспособность менеджмента управлять объединенной компанией привела к массовому уходу самых талантливых сотрудников.

В 2007 г. объединение распалось. *Chrysler* был выкуплен американским независимым инвестиционным фондом *Cerberus*. Но «роман» американской компании с европейцами на этом не закончился. После технического банкротства в 2009 г. часть ее акций была продана итальянскому концерну *Fiat*. К 2014 г. он консолидировал в своих руках все 100% акций *Chrysler* и объявил о создании компании *Fiat Chrysler Automobiles* со штаб-квартирой в Нидерландах. Это объединение прошло уже по сценарию поглощения.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ОБСУЖДЕНИЯ:

1. Каковы причины различия организационных культур *Daimler* и *Chrysler*? Можно ли их объяснить только разницей между немецкой и американской культурами (национальными характеристиками)? Как отражается на культуре компании ее история и позиционирование ее товаров и услуг на рынке?
2. Как Вы считаете, было ли бы более удачным объединение *Daimler* и *Chrysler*, реализованное в форме поглощения, а не слияния?
3. Что необходимо было сделать менеджерам по персоналу для предотвращения конфликтов и столкновения культур в процессе объединения? На какие функции управления человеческими ресурсами, рассмотренные в третьей главе настоящего учебника, нужно было бы обратить первостепенное внимание?
4. Почему экономические, финансовые и маркетинговые преимущества, которые дает объединение, часто нивелируются проблемами, связанными с персоналом и организационной культурой? Значит ли это, что нужно объединять только те компании, которые обладают схожими культурами и кадровой политикой?
5. Почему, имея негативный опыт слияния с немецким концерном, *Chrysler* вновь объединился с итальянским *Fiat*? Может ли быть это объединение успешным? На какие аспекты работы с человеческими ресурсами нужно сделать акцент руководству объединенной компании, чтобы избежать участи *Daimler* и *Chrysler*?

Критерии оценки решения кейса подробно см. в разделе "Самостоятельная работа".

3. ЭФФЕКТИВНЫЕ МЕТОДЫ ВОВЛЕЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ КОМПАНИЙ («МОЗГОВОЙ ШТУРМ»).

Концепция мозгового штурма: аспирантам предлагается тема для обсуждения «Эффективные методы вовлечения персонала исследовательских компаний». Каждый из участников мозгового штурма должен высказать свои мысли, идеи по теме. Модератор из числа аспирантов фиксирует все высказывания на доске, не дает возможности участникам штурма их комментировать. Допускаются уточнения высказываний, если они кажутся вам неясными (в любом случае записывайте идею так, как она прозвучала из уст участника). Когда все идеи и суждения высказаны, нужно повторить, какое было дано задание, и перечислить все, что записано со слов участников. После

завершения «мозгового штурма», необходимо обсудить все варианты ответов, выбрать главные и второстепенные.

Ожидаемый (е) результат (ы): научить аспирантов обсуждать спорные/ дискуссионные вопросы; повысить мотивацию неактивных аспирантов; сформировать банк идей для последующей работы, обсуждения.

Критерии оценки:

- оценка **«зачтено»** выставляется аспиранту, если он активно участвовал в мозговом штурме, оценке результатов;
- оценка **«не зачтено»** выставляется аспиранту, если он не проявил активности в проведении и оценке результатов мозгового штурма.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ СТУДЕНТОВ:

Промежуточная аттестация. Зачет ставится на основе выполнения 2-х типов заданий: защиты проекта и ответа на вопросы.

А. Проект (выполняется индивидуально или в малых группах): **«Анализ системы управления персоналом организации»**. Аспиранты отбирают российскую или зарубежную компанию в качестве объекта исследования. По результатам выполнения проекта должен быть предоставлен отчет и презентация. Отчет должен включать:

1. Информацию об объекте исследования (организации) (в том числе, год образования, направления деятельности, положение на рынке, основные стратегические цели и задачи, общая численность персонала, основные стратегические цели и задачи в области управления человеческими ресурсами).
2. Характеристику функций системы управления человеческими ресурсами организации по следующим направлениям:
 - планирование и набор персонала (в том числе, рекрутирование, порядок и процедуры отбора);
 - адаптация персонала в организации (этапы, основные методы, программы);
 - система стимулирования персонала (в том числе, структура компенсационного пакета, социальный пакет, нематериальное стимулирование);

- развитие персонала (в том числе, обучение, управление карьерой, наличие кадрового резерва и т.д.);
 - оценка персонала (в том числе, периодичность, процедура и методы проведения);
 - особенности корпоративной культуры (ценности, традиции, стандарты, негласные правила, каналы коммуникаций, и т.д.).
3. Выводы и рекомендации (анализ функциональных направлений системы управления человеческими ресурсами организации, выявление их достоинств (плюсов) и недостатков (проблем), анализ соответствия реализуемых в организации технологий и мероприятий по управлению человеческими ресурсами, стратегии и политике УЧР, а также общей стратегии организации. Разработка рекомендаций по решению выявленных в ходе анализа проблем).

Критерии оценки проекта:

Проект

Зачтено	Отчет выполнен по плану. Отчет логически выстроен правильно и написан хорошим научным языком. Аспирант демонстрирует свободное владение понятийным аппаратом дисциплины, ссылается на необходимые источники, свободно ориентируется в проблеме, аргументирует свою позицию, подкрепляет дополнительной информацией, демонстрирует свою эрудицию. Выводы и рекомендации полны, структурированы
Не зачтено	Отчет выполнен не в соответствии со структурой плана. Отчет логически выстроен неграмотно и написан с грубыми стилистическими и орфографическими ошибками. Аспирант не владеет понятийным аппаратом дисциплины, не правильно ссылается или не ссылается на необходимые источники, не ориентируется в проблеме. Выводы и рекомендации не полны и не структурированы

Б. Примерный перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации:

1. Специфические свойства человеческих ресурсов.
2. Эволюция теории управления человеческими ресурсами, основные этапы, доминирующие тенденции и специфика исторических моментов.
3. Основные парадигмы и подходы в сфере управления человеческими ресурсами рыночных организаций.

4. Организационная подготовка работы компании на рынке трудовых ресурсов: финансовый и административные аспекты.
5. Анализ содержания работ в рамках планирования персонала и подбора персонала на вакантные должности.
6. Специфика маркетинговых мероприятий в области найма персонала: реклама, презентации, встреча с кандидатами.
7. Региональные аспекты рынка трудовых ресурсов.
8. Стратегия подбора кадров в рыночных организациях. Краткосрочная и долгосрочная занятость.
9. Российский рынок трудовых ресурсов: тенденции занятости, специфика бирж труда и агентств по трудоустройству.
10. Этапы, методы и принципы отбора кадров: зависимость от колебания спроса и предложения рабочей силы, специфики вакантных должностей.
11. Современное состояние и особенности конкурентной борьбы на рынке трудовых ресурсов.
12. Резюме как метод подбора кандидатов на вакантные должности. Требования к резюме в современных российских и зарубежных компаниях.
13. Процесс разработки и виды тестов при приеме на работу.
14. Социальная адаптация нового работника в коллективе: проблемы и задачи внутреннего консультирования.
15. Внутрифирменная профессиональная ориентация нового работника.
16. Переподготовка кадров в современных организациях: зависимость от стратегических альтернатив развития.
17. Стратегическое планирование и программы подготовки образования персонала.
18. Специфика метода «обучения действием» в рамках подготовки и переподготовки кадров.
19. Доктрина горизонтального роста: сущность и возможности применения в отечественных организациях.
20. Планирование карьеры как вид внутреннего консультирования в рыночных организациях.
21. Формирование резерва управленческих кадров: современные подходы и методы.

22. Внутрифирменные формы подготовки и переподготовки менеджеров.
23. Служба персонала в современных рыночных организациях: специфика организационных структур, функций и методов работы.
24. Формы и задачи оценки менеджером результатов трудовой деятельности подчиненных.
25. Специфика метода должностных факторов в определении заработной платы работника.
26. Экономические и социальные причины развития системы поощрения льготами и неденежными компенсациями.
27. Применение принципов экономической эффективности и справедливости в процессе определения заработной платы.
28. Персонал как носитель организационной культуры.
29. Основные этапы и задачи процесса создания корпоративного имиджа.
30. Управление персоналом в рамках доктрины социально ответственного маркетинга и менеджмента.
31. Национально-культурные проблемы управления человеческими ресурсами.

Критерии оценки ответов на зачете:

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие ответы на вопросы, а также на дополнительные вопросы
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные и основные вопросы

12. Ресурсное обеспечение дисциплины:

Основная литература

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. 10-е издание. СПб.: Питер, 2010.

Веснин В.Р. Управление человеческими ресурсами: теория и практика. – М.: Проспект, 2014.

Герчиков В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2008.

Знаменский Д.Ю., Омельченко Н.А. Кадровая политика и кадровый аудит организации /Под общ. ред. Н.А. Омельченко. М.: Юрайт, 2013.

Как найти и удержать лучших сотрудников. Серия «Классика Harvard Business Review». – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.

Пугачев В.П. Планирование персонала организации. М.: Изд-во Московского университета, 2011.

Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование. /Под ред. В.В. Щербины. М.: Независимый институт гражданского общества, 2004.

Управление человеческими ресурсами: Энциклопедия /Пер. с англ. Под ред. М.Пула, М.Уорнера. СПб.: Питер, 2002.

Дополнительная литература

Барнард Ч. Функции руководителя. Власть, стимулы, ценности организации. М., 2009.

Боуз Р. Интервью по компетенциям. – М.: НИРО, 2009.

Джой-Меттью Д., Меггинсон Д., Сюрте М. Развитие человеческих ресурсов. М.: Эксмо, 2006.

Дизель П.М., Рангян У.М. Поведение человека в организации. М., 1993.

Друкер П.Ф. Эффективный руководитель/Пер. с англ. М.:Пер. с англ. М.: Издательский дом «Вильямс», 2012.

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала. – М.: ГУ-ВШЭ, 2007.

Жув Д., Массони Д. Подбор персонала /Пер. С франц. Под ред. И.В. Андреевой. – СПб.: Издательский Дом «Нева», 2003.

Измерение результативности компании / пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс. 2007.

Кэмерон К., Куинн К. Диагностика изменения организационной культуры. СПб., 2001.

Ларсон У. Как проводить собеседование при приеме на работу / Пер. с англ. М.; ЗАО «Олимп-Бизнес». 2004.

Магура М. И. Поиск и отбор персонала. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2001.

Новые тенденции в управлении / Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс. 2007.

Пригожин А.И. Методы развития организаций. М., 2003.

Пригожин А.И. Цели и ценности. М.: Издательство «Дело» АНХ. 2010. 432 с. Часть IV.

Пфеффер Дж., Саттон Р. Доказательный менеджмент: новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса. М.: Эксмо, 2008.

Управление социальным развитием организации. /Под ред. А.П. Егоршина. М.: ИНФРА-М, 2013.

Интернет-ресурсы:

Портал «Социология, экономика, менеджмент»:
<http://www.ecsocman.edu.ru>

Журнал «Российский журнал менеджмента»:
<http://www.ecsocman.edu.ru/rjm/>

Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»:
<http://www.mevriz.ru>

Ведущий портал о кадровом менеджменте: <http://www.hrm.ru/>

Журнал «Работа с персоналом»: <http://www.hr-journal.ru/>

Журнал «Управление персоналом»: <http://www.top-personal.ru>

HR-Portal. Сообщество HR-Менеджеров: <http://www.hr-portal.ru/>

Ассоциация консультантов по подбору персонала. <http://www.apsc.ru>

Сайт, посвященный методу анализа и оценки рабочих мест.
<http://www.paq.com>

Портал, посвященный технологии управления персоналом
<http://hr.com> – the Human Resources Portal

Портал, содержащий интернет-ресурсы и статьи, посвященные управлению персоналом <http://humanresources.about.com/>

Международная социальная сеть менеджеров кадровых служб
<http://www.hrworld.com> – HR World

13. Язык преподавания – русский.

ПРИЛОЖЕНИЕ

КРИТЕРИИ И ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания	Критерии оценивания
<p>ЗНАТЬ: содержание процесса целеполагания профессионального и личностного развития, его особенности и способы реализации при решении профессиональных задач, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда. Код 31(УК-6)</p> <p>ВЛАДЕТЬ: приемами и технологиями принятия решений по решению нестандартных профессиональных задач Код В1 (УК-6)</p>	<p>Устный опрос; круглый стол (раздел I); развернутая беседа (раздел II); ролевая игра и практические задания (раздел III); доклады/сообщения (раздел I для самостоятельной работы); практические задания (раздел III для самостоятельной работы).</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>ЗНАТЬ: современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования Код 31(ОПК -1)</p>	<p>Устный опрос; кейс (раздел III)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>УМЕТЬ: создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта Код У1(ОПК -2)</p>	<p>Устный опрос; практическое задание (раздел III для самостоятельной работы).</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>

<p>ЗНАТЬ: принципы организации работы исследовательских коллективов Код З1(ОПК -4);</p>	<p>Устный опрос; доклады с мультимедийной презентацией; практическое задание (раздел III для самостоятельной работы); мозговой штурм (раздел IV).</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>УМЕТЬ: выстроить структуру и определить цели работы исследовательского коллектива Код У1(ОПК -4)</p>	<p>Устный опрос; практическое задание (раздел III для самостоятельной работы);</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>УМЕТЬ: выявлять проблемные зоны в системах государственного управления социальных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций Код У2 (ПК -5)</p>	<p>Кейс (раздел I); кейс (раздел III); задания в мини-группах (раздел I); эссе и задания (раздел IV для самостоятельной работы); проект для промежуточной аттестации</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>ВЛАДЕТЬ: социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления, в частности на управление человеческими ресурсами и достижения синергетического эффекта Код В2 (ПК -5)</p>	<p>Дискуссия (раздел II); кейс (раздел III); семинар-пресс-конференция (раздел IV); доклады, рефераты, эссе, групповые задания (раздел II, IV для самостоятельной работы); проект для промежуточной аттестации</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«УПРАВЛЕНИЕ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ»

1. Уровень высшего образования – подготовка научно-педагогических кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре. Направление подготовки 39.06.01 «Социологические науки». Направленность (профиль) подготовки – «Социология управления»

2. Цель и задачи курса

Целью курса является формирование у аспирантов системных знаний об особенностях развития социальной сферы, специфике функционирования организаций в социальной сфере, ознакомление с современными моделями практики социального управления социальной сферой.

Задачи курса

- Охарактеризовать особенности и отраслевую дифференциацию социальной сферы, основные тенденции ее развития в России и за рубежом;
- Раскрыть специфику управленческого воздействия основных субъектов управления в социальной сфере и познакомить с особенностями функционирования организаций конкретных отраслей социальной сферы;
- Сформировать представление об основных подходах к решению актуальных социальных проблем и моделях социальной практики современных организаций;
- Способствовать владению методами управления развитием социальной сферы;
- Содействовать развитию способностей к самостоятельной исследовательской, управленческой, организационной деятельности в сфере социального менеджмента.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

- владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК 1);
- способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК 3);

- способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5).

4. Место дисциплины в структуре ООП.

Дисциплина «Управление в социальной сфере» относится к блоку вариативных дисциплин по выбору обучающихся по направленности (профилю) – «Социология управления». Дисциплина изучается в 4-м семестре. Общая трудоемкость дисциплины – 2 зач. ед. (72 академических часа). Промежуточная аттестация – зачет.

5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотношенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК 1)	<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество и его отдельные сферы, социальные группы и организации.</p> <p>Код В1 (ПК -1)</p> <p>УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений</p> <p>Код У2 (ПК -1)</p>
Способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК 3)	<p>УМЕТЬ: обобщать результаты современных социологических исследований</p> <p>Код У1(ПК -3)</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками адаптирования результатов современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях</p> <p>Код В1 (ПК -3)</p>

<p>Способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК 5)</p>	<p>ЗНАТЬ: результаты наиболее значимых отечественных и международных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрения которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам Код 32 (ПК -5) ВЛАДЕТЬ: методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества Код В1(ПК -5) УМЕТЬ: выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций Код У2 (ПК -5)</p>
--	--

6. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Объем дисциплины составляет 2 зачетных единиц, всего 72 часа, из которых 12 часов составляет контактная работа аспиранта с преподавателем (9 часов – лекции, семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п.; 2 часа – групповые консультации, 1 час – индивидуальные консультации), 60 часов составляет самостоятельная работа аспиранта.

7. Формат обучения – очно.

8. Используемые образовательные и научно-исследовательские технологии.

А. Образовательные технологии:

- проведение лекционных занятий дискуссионного формата с использованием мультимедийных технологий;
- применение интерактивных обучающих технологий: групповые дискуссии;
- использование творческих заданий (эссе) и разработка индивидуальных и групповых проектов;
- формирование индивидуальных образовательных траекторий

посредством проведения учебных исследований и подготовки аналитического доклада;

- групповые и индивидуальные проекты, направленные на освоение основных технологий управления человеческими ресурсами.

Б. Научно-исследовательские технологии:

- стимулирование поиска дополнительной информации для подготовки к групповым дискуссиям по темам дисциплины;
- стимулирование работы аспирантов с материалами периодических изданий; интернет-источников; международных научных электронных баз для поиска информации о развитии социальной сферы в разных странах мира и механизмах ее управления.

9. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

Наименование разделов и тем дисциплины, форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего (часы)	В том числе							
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы					Самостоятельная работа обучающегося, часы		
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации	Всего	Выполнение домашних заданий	Подготовка рефератов, эссе, докладов и т.п.	Всего
Раздел I. Теоретико-методологические основы управления в социальной сфере									
Тема 1. Структура социальной сферы	7	1	-	-	-	1	2	4	6
Тема 2. Социальная сфера как объект управления	7	-	1	-	-	1	4	2	6
Тема 3. Сущность и принципы социального управления	7	1	-	-	-	1	4	2	6

Раздел II. Субъекты управления социальной сферы									
Тема 4. Государство как основной субъект управления в социальной сфере	7	1	-	-	-	1	2	4	6
Тема 5. Организации III сектора как субъекты социального управления	7	-	-	1	-	1	4	2	6
Тема 6. Деятельность коммерческих организаций в социальной сфере	8	-	1	1	-	2	4	2	6
Раздел III. Специализация управления в социальной сфере									
Тема 7. Управление демографической политикой	8	1	-	-	1	2	2	4	6
Тема 8. Менеджмент в системе социальной защиты населения	7	1	-	-	-	1	2	4	6
Тема 9. Отраслевая специализация социального управления	7	-	1	-	-	1	4	2	6
Тема 10. Менеджмент в системе социальной работы	7	-	1	-	-	1	4	2	6
Итого	72	5	4	2	1	12	32	28	60
Промежуточная аттестация (зачет)									

СОДЕРЖАНИЕ КУРСА

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ТЕМА № 1. СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.

Понятие социальной сферы и её специфика. Основное содержание и функции социальной сферы. Система социальной сферы и её структурные элементы. Социальные отношения, социальная структура, социальная инфраструктура – как системы формирования и развития социальной субъектности личности и общественных групп, реализации их социальных интересов и потребностей.

Отраслевой состав социальной сферы. Соответствие отраслевой структуры социальной сферы системе базовых общественных

потребностей в обеспечении условий воспроизводства и функционирования социальных общностей и групп.

Взаимосвязь структурных элементов социальной сферы. Уровень развития социальной сферы как качественная характеристика общества. Основные индикаторы, определяющие степень развития социальной сферы.

ТЕМА № 2. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ.

Специфика социальной сферы как объекта социального управления. Устойчивость и динамика структурных элементов социальной сферы как предпосылки управленческого воздействия. Особенности управленческого воздействия на институциональную и социальную структуры общества, уровень развития человеческого потенциала.

Основное содержание и факторы трансформационных процессов в социальной сфере. Изменение качества функционирования структурных элементов социальной сферы. Классификация отраслей социальной сферы, ее основные типы и критерии. Организационно-экономический механизм управления социальной сферой. Коммерциализация социальной сферы, особенности соотношения бюджетного и рыночного механизмов функционирования отраслей социальной сферы.

Принципы управления социальной сферой и особенности их реализации. Основные тенденции развития социальной сферы.

ТЕМА № 3. СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.

Специфика социального менеджмента как современной парадигмы социального управления. Система социального менеджмента и её основные элементы. Особенности объектов и субъектов социального управления. Цели и средства, виды и уровни социального управления. Характеристика методов и классификация функций социального управления. Ограничения и пределы управленческого воздействия в социальном менеджменте.

Социальное управление как ценностно-нормативная регуляция общественных процессов. Системный подход в социальном управлении. Специфика управления социальными изменениями и трансформациями. Системно-преобразующая роль социального управления. Оперативный и превентивный характер социального управления. Проблемно-ориентированная специализация социального менеджмента. Классификация социальных проблем. Нор-

мативный и субъективный подходы к идентификации социальных проблем.

Эффективность социального управления: основные показатели и критерии оценки.

РАЗДЕЛ II. СУБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

ТЕМА № 4. ГОСУДАРСТВО КАК ОСНОВНОЙ СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.

Современное государство и его основные социальные функции. Социальная ответственность государства и его роль в решении социальных проблем и развитии общественных процессов.

Социальная доктрина государства как концептуальная основа системы государственного социального управления. Особенности современных подходов к государственному социальному управлению и их парадигмальные отличия. Социальная политика как механизм реализации государственной стратегии общественного развития. Система социальной политики, её целевая ориентация, нормативно-правовая регламентация, организационные структуры, принципы функционирования, направления и формы реализации. Классификация моделей социальной политики. Неолиберальная, консервативно-корпоративистская, социально-демократическая, патерналистская модели социальной политики и их отличительные особенности. Основные модели управления социальной политикой (плюралистическая, корпоративная, марксистская, модель элит) и их специфика.

Кризис государства всеобщего благосостояния и изменение принципов социального управления. Неоконсервативная модель социальной политики и ее приоритеты. Особенности социальной стратегии российского государства на современном этапе.

ТЕМА № 5. ОРГАНИЗАЦИИ III СЕКТОРА КАК СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.

Основные характеристики организаций (негосударственные, неправительственные, неприбыльные, независимые, добровольческие), составляющих III сектор. Функции организаций III сектора, их основные типы. III сектор как форма общественного самоуправления, как способ реализации гражданской ответственности и инициативы. Особенности развития III сектора в качестве элемента гражданского общества. Социальная ориентация организаций III сектора и специализация их деятельности.

III сектор как самостоятельный субъект социального управления в демократическом государстве. Влияние организаций III сектора на функционирование социального государства в условиях рыночной экономики. Модели государственной политики по отношению к НКО и особенности нормативно-правового регулирования их деятельности. Специфика взаимодействия государства и НКО в социальной сфере.

Особенности социальной практики НКО, её преимущества (ситуативный подход, оперативность, доступность, адресность, способность к инновациям) и недостатки (ресурсные, организационные ограничения). Роль общественных организаций в развитии волонтерского движения и благотворительной практики. Особенности развития III сектора в России и за рубежом.

ТЕМА № 6. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.

Особенности функционирования коммерческих организаций в социальной сфере. Специфика предпринимательства в социально значимых отраслях. Принцип оптимального сочетания экономической эффективности и социальной справедливости в деятельности коммерческих организаций в социальной сфере. Повышение роли коммерческого сектора в социальной сфере в контексте современной реформы социальной политики государства.

Социальная ответственность бизнеса: особенности стратегии, основные направления и формы реализации. Принципы социально ответственной деятельности и специфика их реализации во внутренней и внешней политике коммерческих организаций. Модель корпоративного гражданства и особенности развития практики социально ответственного бизнеса в России и за рубежом в современных условиях.

Особенности сотрудничества государства, бизнеса и НКО в социальной сфере. Основные механизмы взаимодействия в рамках межсекторного социального партнёрства. Развитие социального партнёрства как инновационной модели социального менеджмента.

РАЗДЕЛ III. СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ТЕМА № 7. УПРАВЛЕНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКОЙ.

Основные тенденции развития демографической ситуации в современном обществе. Актуальные демографические пробле-

мы (старение населения, падение рождаемости, дестабилизация семьи и брака) и их влияние на развитие социально-экономических процессов.

Цели, методы и задачи демографической политики, её взаимосвязь с социальной, семейной, миграционной, экономической политикой государства. Основные подходы к определению сущности демографической политики. Опыт демографической политики в России и за рубежом, актуальные проблемы её реформирования. Концепция семейно-демографической политики России, её основные положения, принципы и подходы. Задачи демографической политики в контексте современной реформы социальной политики российского государства. Демографическая проблематика в контексте приоритетных национальных проектов. Особенности современного государственного подхода к решению демографических проблем.

Специфика участия коммерческих структур и организаций III сектора в решении актуальных демографических проблем. Формы прямого и косвенного воздействия на динамику демографических процессов. Необходимость межсекторного партнёрства в разработке и осуществлении научно обоснованной демографической политики.

ТЕМА № 8. МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.

Система социальной защиты населения как механизм реализации целей социальной политики. Система социальной защиты, её функции, организационная структура и основные формы (социальное обеспечение, социальное страхование, социальное обслуживание).

Социальное обеспечение как система гарантированного материального вспомоществования социально уязвимых категорий населения. Виды социального обеспечения. Социальное страхование, основные формы и функциональные особенности. Социальное обслуживание, его основные виды и специализация. Полифункциональность системы социальных служб. Опекa и попечительство как форма социальной защиты различных категорий населения. Формы социальной опеки и попечительства.

Особенности реформирования государственной системы социальной защиты. Демонополизация государственной системы социальной защиты и стимулирование активности негосударственных субъектов социального менеджмента в сфере социальной защиты населения. Специфика деятельности коммерческих организаций и НКО в сфере социального вспомоществования.

ТЕМА № 9. ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.

Специфика современной политики российского государства в социальной сфере, особенности стратегии и основные направления реформ. Приоритетные национальные проекты и особенности их реализации.

Реформа в сфере здравоохранения, её основные цели и принципы. Основные модели организации здравоохранения. Особенности рынка медицинских услуг и специфика предпринимательской деятельности в здравоохранении. Менеджмент в медицинских организациях и особенности функционирования учреждений в сфере здравоохранения. Обязательное и добровольное медицинское страхование. Проблемы повышения эффективности здравоохранения.

Особенности реформы в системе образования, её цели и методы. Проблема повышения качества образования и реформа средней и высшей школы. Специфика рынка образовательных услуг и развитие частного и государственного образования. Проблема эффективности и конкурентоспособности российской системы образования и перспективные направления её реформирования.

Реформа в жилищно-коммунальной сфере, основные цели и направления. Инновационные изменения в ЖКХ и их правовая регламентация в новом Жилищном кодексе. Социальные проблемы и противоречия реформирования жилищно-коммунальной сферы. Основные реформы ЖКХ и специфика задач социального управления в жилищно-коммунальной сфере.

Особенности социального менеджмента в сфере культуры, отдыха, туризма и развлечений. Тенденции развития культурно-досуговой сферы. Коммерциализация культурно-досуговой сферы и особенности реализации её социально-значимых функций.

Специфика современной модели управления развитием социальной сферы: её отличительные черты и стратегические приоритеты.

ТЕМА № 10. МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ.

Социальная работа как специфический вид социальной деятельности современных организаций. Сущность социальной работы, её роль в системе социального управления. Основные цели и принципы управления в системе социальной работы.

Социальная работа как инновационная модель социальной поддержки индивидов и групп, оказавшихся в трудной жизненной

ситуации. Целевые группы клиентов в социальной работе, их социально-статусная типология. Семья как объект социальной работы, особенности работы с семьями по преодолению кризисных ситуаций. Типы семей «социального риска» и специфика работы с проблемными семьями. Кризис семьи и проблема детской беспризорности и сиротства.

Основные формы социальной работы с отдельными демографическими группами населения. Особенности системы мобильной социальной работы с подростками и молодежью, специфика геронто-социальной работы, особенности гендерной специализации социальной работы. Социальная работа с инвалидами: основные направления и принципы. Специфика социальной работы с мигрантами и этническими группами. Основные принципы социальной работы с дезадаптированными категориями населения. Особенности социального менеджмента в работе с проблемными группами населения. Сочетание адресного и категориального подходов в деятельности организаций, специализирующихся в системе социальной работы.

Основные тенденции развития практики социальной работы в России и за рубежом.

10. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы аспирантов по дисциплине.

Примерный перечень заданий для самостоятельной работы обучающихся:

РАЗДЕЛ I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ТЕМА № 1. СТРУКТУРА СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ.

1. Структурные элементы социальной сферы и их характеристика.
2. Отраслевая структура социальной сферы и её взаимосвязь с системой общественных потребностей.
3. Состояние социальной сферы как показатель качества общественного развития.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Особенности отраслевой реализации функций социальной сферы.
2. Основные тенденции развития социальной сферы.
3. Интегральные оценки уровня развития социальной сферы.

ТЕМА № 2. СОЦИАЛЬНАЯ СФЕРА КАК ОБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ.**ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:**

1. Особенности структурных элементов социальной сферы как объектов социального управления.
2. Основные направления социоструктурных и институциональных изменений в социальной сфере.
3. Классификация отраслей социальной сферы, типы и критерии.
4. Принципы управления социальной сферой и специфика их реализации.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

1. Охарактеризуйте качество жизни населения России и стран ближнего зарубежья в советский и современный период на основе следующих показателей: уровень благосостояния и реальных доходов семей, доступность социальных благ и услуг, жизненные шансы различных групп и слоев, гарантированность прав и свобод человека, социальная защищенность людей. Проведите сравнительный анализ.
2. На примере деятельности конкретных организаций проанализируйте специфику реализации следующих принципов управления социальной сферой:
 - a. принцип сочетания экономической эффективности и социальной справедливости;
 - b. принцип сбалансированности общественных и государственных интересов;
 - c. принцип subsidiarity и индивидуальной ответственности;
 - d. принцип государственной и общественной поддержки социально уязвимых категорий населения.
3. На основании современных тенденций развития социальной сферы и учета динамики социально-экономических и демографиче-

ских процессов обоснуйте собственную позицию относительно специфики ситуации в отдельных отраслях социальной сферы, состояния социальных институтов в долгосрочной перспективе. Аргументируйте свой прогноз данными научных исследований и подготовьте его в виде письменной работы с указанием источников информации.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Структура человеческого потенциала и критерии его оценки.
2. Тенденции изменения социальной структуры и индикаторы качества её развития.
3. Изменение качества системы социальных институтов России за годы реформ.
4. Коммерциализация социальной сферы и особенности организационно-экономического механизма управления развитием социальных отраслей экономики.

ТЕМА № 3. СУЩНОСТЬ И ПРИНЦИПЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:

1. Специфика объектов и субъектов социального управления.
2. Функции и методы социального менеджмента.
3. Особенности ограничений управленческого воздействия в социальном менеджменте.
4. Специфика системного подхода в социальном управлении.
5. Концептуализация социальных проблем и особенности проблемно-ориентированного социального менеджмента.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Проанализируйте практику социального управления, его эффективность на основе динамики индекса развития человеческого потенциала (на примере одной из стран).

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Индекс развития человеческого потенциала (ИРЧП) и его применение в оценке уровня социального развития страны.
2. Влияние геополитических и социокультурных факторов на развитие стратегии и практики социального управления.

3. Модели советской и постсоветской стратификации российского общества (сравнительный анализ).
4. Нормативный и субъективный подходы к идентификации социальных проблем.
5. Инновационные подходы в социальном менеджменте.

РАЗДЕЛ II. СУБЪЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

ТЕМА № 4. ГОСУДАРСТВО КАК ОСНОВНОЙ СУБЪЕКТ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:

1. Система социальной политики и характеристика её основных элементов.
2. Модели современной социальной политики, их преимущества и недостатки.
3. Системный кризис государственного социального управления в конце XX в., его последствия в социальной сфере.
4. Особенности стратегии современной социальной политики российского государства.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ:

1. Ознакомьтесь с текстом действующей российской Конституции и определите основные социальные права российских граждан. Проанализируйте реформы конца XX-начала XXI вв. с точки зрения их соответствия закреплённым в Конституции социальным обязательствам государства. Аргументируйте свои выводы данными научных исследований.
2. Проанализируйте особенности современного государственного подхода к решению конкретной социальной проблемы или проблемы какой-либо категории граждан, определите его достоинства и недостатки, сравните отечественный и зарубежный опыт.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Неолиберальная (англо-саксонская) модель социальной политики, её стратегические основы и особенности реализации.
2. Социально-демократическая модель социальной политики и особенности её реализации в скандинавских странах.
3. Советская модель государственного патернализма: становление, развитие, кризис.

4. Модели управления социальной политикой (плюралистическая, корпоративная, марксистская, модель элит) и их отличительные особенности.
5. Кризис государства всеобщего благосостояния в контексте теории рисков (Э. Гидденс, П. Розанваллон, Н. Луман, У. Бек, О.Н. Яницкий).
6. Концепция социального рыночного хозяйства Л. Эрхарда и обоснование принципов социальной политики.
7. Неоконсервативная модель социальной политики и её стратегические приоритеты.

ТЕМА № 5. ОРГАНИЗАЦИИ III СЕКТОРА КАК СУБЪЕКТЫ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:

1. Организации III сектора, их институциональные особенности и социальные функции.
2. Специализация организаций III сектора и отличительные особенности их деятельности.
3. Особенности взаимодействия государства и НКО в социальной сфере.
4. Особенности развития III сектора в России и за рубежом.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Проанализируйте деятельность конкретной общественной организации (по выбору), определите основные направления деятельности, методы и результаты работы, выявите основные проблемы и обоснуйте рекомендации по совершенствованию социального менеджмента в данной организации.

ТИПЫ ДОКЛАДОВ:

1. Особенности развития организаций III сектора в современной России.
2. Современная практика взаимодействия российских некоммерческих организаций и государства, особенности развития социального партнёрства.
3. Особенности деятельности НКО в социальной сфере в странах Европы и Америке.

4. Развитие волонтерского движения за рубежом.
5. Развитие частной и общественной благотворительности в России: история и современность.
6. III сектор как индикатор развития гражданского общества.
7. Участие международных общественных организаций в решении социальных проблем.

ТЕМА № 6. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:

1. Особенности деятельности коммерческих организаций в социальной сфере.
2. Социальная ответственность бизнеса: отличительные особенности стратегии и практики в России и за рубежом.
3. Модель корпоративного гражданства: основные характеристики и национальная специфика.
4. Особенности взаимодействия государства, бизнеса и организаций III сектора в рамках социального менеджмента.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ:

1. На основе данных социальной отчетности российских компаний проанализируйте структуру их социальных расходов, выявите их динамику, определите приоритетные направления социально ответственной деятельности. Проведите сравнительный анализ практики корпоративной социальной ответственности российских компаний.
2. В одной из российских компаний проведите самостоятельное исследование мотивов корпоративной благотворительности, сравните полученные результаты с данными научных исследований.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Значение деятельности коммерческих организаций в социальной сфере в современных условиях.
2. Особенности развития корпоративной благотворительности в России и за рубежом.
3. Участие отечественных и западных компаний в решении актуальных социальных проблем.

4. Корпоративное гражданство: особенности американской и европейских моделей.
5. Демонтаж государственного патернализма и развитие социальной ответственности бизнеса в современной России.
6. Социальная политика российского бизнеса в регионах: основные проблемы и перспективы.
7. Развитие взаимодействия государства, бизнеса и НКО в рамках социального партнёрства в современных российских условиях.

РАЗДЕЛ III. СПЕЦИАЛИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

ТЕМА № 7. УПРАВЛЕНИЕ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКОЙ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ.

1. Сущность демографической политики, её цели, задачи, основные направления.
2. Актуальные демографические проблемы и особенности современной демографической политики России.
3. Особенности участия бизнеса и НКО в решении демографических проблем и преодолении кризиса семьи.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ:

1. На основании современных демографических прогнозов разработайте рекомендации по совершенствованию демографической политики в контексте активизации роли государства, бизнес-структур, НКО в решении демографических проблем и повышения эффективности их деятельности.
2. Проведите контент-анализ рекламной медиапродукции и определите особенности современных социально-демографических стереотипов.
3. Проведите опрос представителей ведущих российских политических партий по проблемам демографической и семейной политики государства, определите особенности подходов к решению актуальных задач.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Миграционная политика современной России и её социально-экономические итоги.

2. Актуальные демографические проблемы российского общества и пути их решения.
3. Прогнозы социально-демографического развития России и оценка эффективности современной социальной политики государства.
4. Участие коммерческих и некоммерческих организаций в решении актуальных демографических проблем.

ТЕМА № 8. МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:

1. Система социальной защиты, её основные функции, организационные формы и элементы.
2. Сущность реформы государственной системы социальной защиты, её основные направления, приоритеты, инновации.
3. Специфика деятельности коммерческих и некоммерческих организаций в сфере социального вспомоществования.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Проанализируйте деятельность одной из благотворительных организаций, работающих в сфере социального вспомоществования. Определите специфику реализуемых социальных программ, их целевую ориентацию, методы осуществления, основные результаты. Разработайте рекомендации по совершенствованию деятельности данной организации.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Пенсионная реформа в России: проблемы и перспективы.
2. Реформа социального страхования в России: стратегия и практика реализации.
3. Социальное обслуживание в России: основные направления реформы.
4. Деятельность общественных организаций в сфере социального патронажа.
5. Коммерческие социальные услуги: проблемы и перспективы развития в России.
6. Роль коммерческих организаций в развитии системы социальной защиты.

ТЕМА № 9. ОТРАСЛЕВАЯ СПЕЦИАЛИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:

1. Особенности современной реформы управления развитием отраслей социальной сферы.
2. Сущность реформы в сфере здравоохранения (цели, принципы, основные итоги).
3. Стратегия реформы средней и высшей школы, коммерциализация образовательных услуг и проблема повышения качества образования.
4. Особенности современной жилищной политики государства. Институциональные изменения в системе ЖКХ.
5. Специфика социального менеджмента в организациях культурно-досуговой сферы.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ:

Разработайте заявку на финансирование культурного проекта (например, проведение выставки работ детей-сирот, инвалидов; внедрение инновационных технологий в музейном деле, реконструкцию памятников, организацию фестивалей детского кино и т.д.) Определите цели проекта, его социальную значимость, разработайте способы осуществления PR-реакций. Подготовьте и проведите презентацию проекта.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Обязательное и добровольное медицинское страхование в России и за рубежом: сравнительный анализ.
2. Особенности менеджмента в организациях здравоохранения.
3. Специфика развития российского образования в современных условиях: традиции и инновации.
4. Проблема качества образования: опыт решения в России и за рубежом.
5. Особенности стратегии жилищной политики государства и ее отражение в новом Жилищном кодексе.
6. Особенности развития ипотечного кредитования в России: проблемы и перспективы.

7. Специфика менеджмента в организациях культурно-досуговой сферы (российский и зарубежный опыт).
8. Менеджмент в сфере туризма: особенности и тенденции развития.
9. Фандрайзинг НКО в России.
10. Особенности маркетинга в сфере отдыха и развлечений.

ТЕМА № 10. МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ И ПОВТОРЕНИЯ:

1. Основные цели и принципы социального менеджмента в системе социальной работы.
2. Особенности социальной работы с конкретными целевыми группами (проблемными семьями, сиротами, инвалидами, мигрантами и т.д.).
3. Специфика деятельности государственных и негосударственных организаций в системе социальной работы.
4. Особенности развития практики социальной работы в России и за рубежом (основные направления, проблемы, тенденции).

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ:

1. На примере конкретной организации проанализируйте практику социальной работы с определенной целевой группой (по выбору), охарактеризуйте основные цели, принципы и формы работы, определите ее эффективность и пути совершенствования.
2. Разработайте сценарий деловой игры, направленной на привлечение внимания общества к проблемам конкретной целевой группы. Проведите апробацию своего авторского проекта на занятии.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ:

1. Практика социальной работы с семьями, имеющими детей-инвалидов (отечественный и зарубежный опыт).
2. Опыт работы благотворительных и волонтерских организаций с пожилыми людьми и инвалидами в России и за рубежом.
3. Основные направления деятельности государственных, коммерческих и некоммерческих организаций по решению проблемы детского сиротства и безнадзорности.

4. Особенности социальной работы с дезадаптированными категориями населения.
5. Гендерная специфика социальной работы (на примере деятельности общественных организаций).

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ.

Критерии оценки презентации доклада (сообщения):

Отлично	Аспирант активно занимался подготовкой презентации, в том числе с использованием оригинальной литературы, глубоко погружен в тему и может ответить на любой вопрос относительно ее содержания. Сама презентация логически построена, орфографически и стилистически грамотная, содержит интересные данные и вызывает у присутствующих живой интерес. Выступающему задают дополнительные уточняющие вопросы
Хорошо	Аспирант занимался подготовкой презентации, владеет темой и может ответить на большинство вопросов относительно ее содержания. Однако материал проанализирован недостаточно глубоко. Сама презентация логически построена, содержит орфографические и стилистические ошибки и вызывает у присутствующих интерес
Удовлетворительно	Аспирант слабо занимался подготовкой презентации, плохо разбирается в теме и не может ответить на вопросы относительно ее содержания. Сама презентация логически плохо построена, содержит орфографические и стилистические ошибки, не вызывает у присутствующих интереса
Неудовлетворительно	Аспирант не подготовил презентацию или она не отвечает никаким критериям качества

Критерии оценки практических заданий:

Отлично	Практическое задание выполнено в строгом соответствии с планом. При разработке аспирант опирался на рекомендованную и дополнительную литературу, разнообразные источники информации. Аспирант показал глубокое погружение в тему, сформулированные выводы и рекомендации обоснованы. Задание правильно технически оформлено
Хорошо	Практическое задание выполнено в соответствии с планом. При разработке аспирант опирался только на рекомендованную литературу и источники информации. Аспирант показал глубокое погружение в тему, однако сформулированные выводы и рекомендации неполные / содержат отдельные неточности. Задание правильно технически оформлено
Удовлетворительно	Выполнены не все части задания согласно плану, присутствуют нарушения в техническом оформлении задания. Аспирант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы
Неудовлетворительно	Практическое задание не выполнено или выполнено с грубыми содержательными и техническими ошибками

11. Фонд оценочных средств**Типовые задания, нацеленные на оценку результатов обучения**

1. Устный опрос. Преподаватель ставит аспирантам вопросы по содержанию изученного материала и побуждает их к ответам, выявляя, таким образом, степень его усвоения.

Отлично	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной и дополнительной литературы, активно участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал и демонстрирует способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий. Принимает участие в подготовке и обсуждении докладов, демонстрирует способность к самостоятельной работе
---------	---

Хорошо	Аспирант на каждом занятии демонстрирует знание рекомендованной основной литературы, участвует в обсуждении предлагаемых вопросов, критически оценивает предлагаемый материал, иногда демонстрирует способность применить его к анализу социальных и культурных, управленческих реалий
Удовлетворительно	Аспирант демонстрирует фрагментарные знания основной и рекомендованной литературы и/или принимает участие в обсуждении. На занятиях ведет себя откровенно пассивно
Неудовлетворительно	Аспирант не готовится и не принимает участия в работе

2. Тест

1. Современная реформа здравоохранения в РФ предусматривает:
 - а) постепенное замещение бюджетного финансирования страховым;
 - б) сокращение объема платных медицинских услуг;
 - с) развитие системы добровольного медицинского страхования.
2. Реформа в сфере образования, проводимая в РФ, предусматривает:
 - а) развитие системы образовательных кредитов;
 - б) унификацию учебных программ;
 - с) развитие платных форм обучения.
3. Какое из предложенных утверждений не соответствует характеристике современной реформы социальной политики РФ:
 - а) в ходе реформы предусмотрен переход от распределительной пенсионной системы к комбинированной схеме пенсионного обеспечения;
 - б) реформа предусматривает сокращение социальных обязательств на федеральном уровне и замену натуральных льгот денежной компенсацией;
 - с) реформа направлена на укрепление государственной монополии в социальной сфере и развитие патерналистских принципов социального управления.
4. Последствиями монетизации льгот являются:
 - а) унификация системы социальной защиты;
 - б) рост регионального неравенства в доходах населения;

-
- с) институционализация региональной дифференциации по возможностям проведения социальной политики.
5. Для консервативной модели социальной политики характерны:
 - а) государственные гарантии в удовлетворении базовых социальных потребностей;
 - б) универсализм;
 - с) выраженная социальная дифференциация.
 6. Какое из утверждений не является верным:
 - а) НКО обеспечивают посредничество между обществом и властью, их деятельность не регламентируется государством;
 - б) социальный популизм базируется на отсутствии экономической ответственности за выполнение предлагаемых социальных решений;
 - с) этатизм означает огосударствление социальной сферы, ее отдельных отраслей и учреждений.
 7. В основе концепции социального рыночного хозяйства лежат следующие принципы:
 - д) государственный патернализм;
 - е) личная свобода;
 - ф) социальная справедливость и экономическая дееспособность.
 8. Особенности социальной практики НКО являются:
 - а) адресность;
 - б) отсутствие ресурсных ограничений;
 - с) способность к инновациям.
 9. Какое из следующих утверждений не является характеристикой организаций III сектора социальной сферы:
 - а) организация специализируется на обслуживании платежеспособного спроса;
 - б) деятельность организаций осуществляется публично;
 - с) успешность деятельности не может быть оценена только экономическими показателями.
 10. К аналитико-диагностическим технологиям социального менеджмента относятся:
 - а) социальная экспертиза;
 - б) социальный патронаж;
 - с) социальное прогнозирование.

11. Субъектами благотворительной практики являются:
 - а) государство;
 - б) частные лица;
 - в) коммерческие организации.
12. Деятельность коммерческих организаций в социальной сфере направлена на:
 - а) обеспечение принципа доступности услуг;
 - б) реализацию принципа сбалансированности экономической эффективности и социальной справедливости;
 - в) удовлетворение платежеспособного спроса.
13. Современная модель межсекторного взаимодействия субъектов управления в социальной сфере предусматривает:
 - а) отказ от неолиберальных принципов государственного социального управления;
 - б) развитие взаимодействия между бизнесом и НКО на основе принципов социального патронажа;
 - в) расширение функций НКО в качестве посредника между бизнесом и сообществами граждан.

Критерии оценки теста

Отлично	100 – 80% правильных ответов
Хорошо	79 – 60%
Удовлетворительно	59 – 50%
Неудовлетворительно	49% и меньше

3. Темы эссе

1. Глобализация и ее влияние на развитие социальной сферы.
2. Особенности деятельности коммерческих и некоммерческих организаций в социальной сфере.
3. Специфика межсекторного взаимодействия субъектов социального менеджмента в социальной сфере.
4. Роль коммерческих и некоммерческих организаций в системе социальной защиты населения.

5. Специфика коммерческой и некоммерческой моделей хозяйствования в социальной сфере.
6. Особенности государственного регулирования хозяйственного механизма социальной сферы.
7. Взаимодействие принципов экономической эффективности и социальной справедливости в хозяйственном механизме социальной сферы.
8. Роль общественных организаций в решении социальных проблем.
9. Участие некоммерческих организаций в разработке и реализации государственных социальных программ.
10. Правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций и специфика их функционирования в социальной сфере.
11. Особенности государственного и частного предпринимательства в социальной сфере.
12. Предпринимательство в социально значимых отраслях: проблемы и перспективы.
13. Специфика благотворительной деятельности коммерческих организаций: история и современность.
14. Тенденции развития корпоративной благотворительности.
15. Корпоративизм как социально-экономический механизм социальной политики государства.
16. Третий сектор и его роль в социальной защите населения.
17. Тенденции развития института частной благотворительности в России и за рубежом.
18. Система социальной защиты населения и особенности ее развития в современной России.
19. Стратегические приоритеты современной социальной политики: отечественный и зарубежные подходы.
20. Социально ориентированное государство и его приоритеты в социальной сфере.
21. Специфика организации государственной системы управления в социальной сфере (отечественный и зарубежный опыт).
22. Бедность как социальное явление и социальная проблема: основные критерии и подходы.

23. Проблема бедности в контексте социальной политики современного государства (отечественный и зарубежный опыт).
24. Роль социологических исследований в обеспечении управленческого процесса в социальной сфере.
25. Основные направления реформирования жилищно-коммунальной сферы.
26. Особенности развития ипотечной системы кредитования в РФ.
27. Специфика правового регулирования жилищной сферы. Новый Жилищный кодекс и его особенности.
28. Менеджмент в жилищно-коммунальной сфере и его задачи.
29. Особенности реформирования системы здравоохранения в РФ.
30. Обязательное и добровольное медицинское страхование, специфика функционирования организаций сферы здравоохранения.
31. Ресурсы здравоохранения и особенности менеджмента в медицинских организациях.
32. Роль предпринимательства в расширении и доступности рынка медицинских услуг.
33. Консалтинг в сфере здравоохранения.
34. Особенности деятельности государственных и негосударственных организаций в сфере образования.
35. Специфика реформы образования в РФ: проблемы и перспективы.
36. Проблема качества образовательных услуг в системе частного и государственного образования (отечественный и зарубежный опыт).
37. Основные подходы к реформе системы высшего образования в РФ.
38. Основные тенденции развития рынка туристических услуг и его специфика.
39. Особенности маркетинга в сфере туризма.
40. Методы управления в сфере отдыха и развлечений.
41. Специфика деятельности НКО в системе социальной работы с проблемными группами населения.
42. Социальный мониторинг и его особенности.
43. Роль интернет-технологий в обеспечении процесса управления социальной сферой.
44. Социальный менеджмент в системе демографической политики:

особенности стратегии и практики (отечественный и зарубежный опыт).

45. Коммерческий и некоммерческий маркетинг в социальной сфере.
46. Социальная реклама и ее значение в развитии социальной сферы.
47. Маркетинг в сфере искусства и культуры.
48. Социальный брендинг и его особенности.
49. Роль социальной работы в системе социального управления (российский и зарубежный опыт).
50. Особенности развития социальной сферы в современной России.

Критерии оценки эссе

Отлично	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал глубокое погружение в тему, сформулировал и обосновал собственную точку зрения на проблемы. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно, содержит разнообразные примеры из практики/теории, подтверждающие выводы
Хорошо	Эссе написано в соответствии со структурой, при написании использованы разнообразные источники. Аспирант показал недостаточно глубокое погружение в тему, в формулировке собственной точки зрения присутствуют отдельные недостатки. Эссе логически выстроено, стилистически грамотно
Удовлетворительно	Присутствует нарушение структуры эссе. Аспирант демонстрирует поверхностное знание и понимание темы; не сформулировал собственную точку зрения. Эссе содержит стилистические и орфографические ошибки
Неудовлетворительно	Эссе не раскрывает содержание проблемы и/или является плагиатом

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ:

1. Сущность социального менеджмента. Основные элементы системы социального менеджмента.
2. Система социальной сферы, ее структурные элементы и отраслевой состав.
3. Особенности развития социальной сферы в современной России.
4. Основные интегральные показатели социального развития и их специфика.
5. Основные подходы к идентификации социальных проблем.
6. III сектор и его роль в социальной защите населения.
7. Особенности деятельности коммерческих организаций в социальной сфере.
8. Правовое регулирование деятельности некоммерческих организаций и специфика их функционирования в социальной сфере.
9. Специфика благотворительной деятельности коммерческих организаций (основные направления, формы, тенденции развития).
10. Особенности взаимодействия государства, НКО и коммерческих организаций в социальной сфере.
11. Стратегия социальной ответственности бизнеса и особенности ее реализации в современных условиях.
12. Предпринимательство в социально значимых отраслях: особенности государственного и частного предпринимательства в социальной сфере.
13. Социально ориентированное государство и его приоритеты в социальной сфере.
14. Особенности социальной политики государства всеобщего благосостояния (различия основных моделей).
15. Стратегические приоритеты современной социальной политики: отечественный и зарубежные подходы.
16. Технологизация практики социального управления. Специфика социальных технологий и их основные функции.
17. Роль аналитико-диагностических социальных технологий в управлении социальной сферой.
18. Специфика системно-моделирующих социальных технологий и их функции в управлении социальной сферой.

19. Особенности применения адаптационных социальных технологий в социальном менеджменте.
20. Специфика социального менеджмента в работе с проблемными группами населения.
21. Сущность социальной работы, ее роль в системе социального управления.
22. Особенности социального маркетинга, его цели и функции.
23. Специфика менеджмента в системе социальных услуг.
24. Особенности деятельности коммерческих и некоммерческих организаций в сфере социального вспомоществования.
25. Социальная реклама и ее роль в развитии социальной сферы.
26. Социальный мониторинг и его особенности.
27. Основные направления реформирования жилищно-коммунальной сферы.
28. Специфика правового регулирования жилищной сферы. Новый Жилищный кодекс и его особенности.
29. Особенности развития ипотечной системы кредитования.
30. Особенности реформирования системы здравоохранения в РФ.
31. Обязательное и добровольное медицинское страхование и специфика функционирования организаций сферы здравоохранения.
32. Консалтинг в сфере здравоохранения.
33. Особенности деятельности государственных и негосударственных организаций в сфере образования.
34. Основные подходы к реформе системы высшего образования в РФ.
35. Особенности менеджмента в организациях системы образования.
36. Тенденции развития рынка туристических услуг, особенности маркетинга в сфере туризма.
37. Специфика менеджмента в организациях культурно-досуговой сферы.
38. Основные подходы к решению демографических проблем. Менеджмент в сфере демографической политики.
39. Сущность реформы государственной системы социальной защиты, ее основные направления и приоритеты.
40. Принципы и организационно-экономический механизм управления социальной сферой.

Критерии оценки ответов на зачете:

Зачтено	Ответ логически выстроен и излагается на хорошем русском языке. Аспирант хорошо владеет необходимыми источниками и литературой, хорошо ориентируется в них, использует при ответе отдельную специализированную лексику, дает хорошие ответы на вопросы, а также на дополнительные вопросы
Не зачтено	В ответе полностью отсутствует явная логика, он излагается на приемлемом русском языке. Аспирант не владеет в полной мере даже основными источниками и литературой, не ориентируется в них, при ответе не использует специализированную лексику, дает неудовлетворительные ответы на дополнительные вопросы

12. Ресурсное обеспечение

Литература

1. Абрамов, А.П. Социология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.П. Абрамов. – М.: Директ-Медиа, 2014. – 384 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=235088>
2. Автономов А.С., Виноградова Т.И., Замятина Н.Ф., Хананашвили Н.Л. Социальные технологии межсекторного взаимодействия в современной России. М., 2003.
3. Бабосов Е.М. Социальное управление: учеб. пособие. Минск, 2008.
4. Бесплатное здравоохранение: реальность и перспективы / Отв. ред. Шишкин С.- М., 2002.
5. Бестужев-Лада И.В., Наместникова Г.А. Социальное прогнозирование: Курс лекций. М., 2001.
6. Бизнес как субъект социальной политики: должник, благодетель, партнёр? /А.Е. Чирикова, Н.Ю. Лапина, Л.С. Шилова, С.В. Шишкин (отв. ред.); Независимый институт социальной политики. М., ГУ-ВШЭ, 2005.
7. Борисов В.А. Демографическая дезорганизация России: 1897-2007. Избранные демографические труды. М., 2007.
8. Валасова А.В. Менеджмент в социальной сфере [Электронный ресурс]/А.В.Валасова. – М.:Лаборатория книги,2012. –99с. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141442>

9. Власов П.В. Благотворительность и милосердие в России. М., 2008.
10. Волков Ю.Г. Социология: учебник для вузов / Ю. Г. Волков. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Альфа-М: Инфра-М, 2012.
11. Галаганов В.П. Организация работы органов социального обеспечения. М., 2005.
12. Государственная социальная политика и стратегия выживания домохозяйств. / Отв. ред. О.И. Шкаратан. М., 2003.
13. Друкер Питер Ф. Менеджмент в некоммерческой организации: принципы и практика. М., 2007.
14. Жильцов Е.Н., Казаков В.Н. Экономика социальных отраслей сферы услуг. Учеб. пособие. М., 2007.
15. Зубаревич Н.В. Социальное развитие регионов России: проблемы и тенденции переходного периода/ Н. В. Зубаревич. – 5-е изд.. – Москва: Изд-во ЛКИ, 2012.
16. Колбер Ф. и др. Маркетинг культуры и искусства. СПб., 2009.
17. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект. Под общ. ред. И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. М., 2008.
18. Корпоративная филантропия: мифы и реальность. Результаты социологического исследования. М., 2002.
19. Лапина Н. Уроки социальных реформ в России: региональный аспект. М., 2007.
20. Луков В.А. Социальное проектирование: Учеб. пособие. М., 2007.
21. Менеджмент в сфере услуг. СПб., 2007.
22. Нэреш М. Маркетинговые исследования: практическое руководство. М., 2003.
23. Оксинайд, К.Э. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс] учебное пособие / К. Э. Оксинайд. – М.: Издательство «ФЛИНТА», 2012. – 160 с. – 978-5-9765-0031-0. Режим доступа:<http://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115105>
24. Перегудов С.П., Семенов И.С. Корпоративное гражданство: концепции, мировая практика и российские реалии. М., 2008.
25. Социальная ответственность бизнеса: актуальная повестка. / Под ред. С.Е. Литовченко, М.И. Корсакова. М., 2003.
26. Социальная политика и социальные реформы глазами россиян / Институт социологии РАН.- М., 2006.

27. Социальные технологии российских корпораций. Аналитический центр «Эксперт». М., 2004.
28. Социальный менеджмент. Учеб. пособие под ред. В.Н.Иванова, В.И.Патрушева. М., 2009.
29. Социология социальной сферы: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по напр. и спец. «Социальная работа» / ред.: М. М. Акулич, В. Н. Кузнецов. – Москва: Гардарики, 2007.
30. Тощенко Ж.Т. Социология управления: учеб. для студентов вузов / Ж.Т. Тощенко ; Центр соц. прогнозирования и маркетинга. – Москва: ЦСПиМ, 2011.
31. Тульчинский Г.Л., Шекова Е.Л. Менеджмент в сфере культуры. СПб., 2009.
32. Федякина Л. Управление в социальной работе. М.: РГСУ, 2014.
33. Шарков, Ф.И. Основы социального государства: учебник для студентов вузов / Ф. И. Шарков . – 2-е изд. – Москва: Дашков и К, 2013.
34. Щеглова С.Н. Социальное прогнозирование, проектирование и моделирование: Учеб. практикум. М., 2001.
35. Ясин Е.Г. Нерыночный сектор. М.: ГУ ВШЭ, 2004.

Интернет-ресурсы:

<http://journal.socio.msu.ru/> – журнал «Социология»

<http://www.nir.ru/socio/scipubl/socjour.htm> – «Социологический журнал»

<http://www.nir.ru/socio/scipubl/socis.htm> – «Социологические исследования» (социс)

<http://www.ecsocman.edu.ru> – портал по социологии, экономике и менеджменту

<http://www.biblioclub.ru> – Сайт электронной библиотеки.

<http://www.znaniium.com> – Сайт электронной библиотеки.

13. Язык преподавания – русский.

ПРИЛОЖЕНИЕ

КРИТЕРИИ И ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Процедуры оценивания	Критерии оценивания
<p>ВЛАДЕТЬ: навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество и его отдельные сферы, социальные группы и организации Код В1 (ПК -1)</p>	<p>Эссе, доклады с мультимедийной презентацией; практические задания для самостоятельной работы (тема 2,4, 9)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>УМЕТЬ: при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи, поддающиеся операционализации исходя из наличных ресурсов и ограничений Код У2 (ПК -1)</p>	<p>Устный опрос; доклады с мультимедийной презентацией; практические задания для самостоятельной работы (тема 5, 6)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>УМЕТЬ: обобщать результаты современных социологических исследований Код У1 (ПК -3)</p>	<p>Устный опрос; доклады с мультимедийной презентацией; практические задания для самостоятельной работы (тема 2, 3, 7)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>

<p>ВЛАДЕТЬ: навыками адаптивирования результатов современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях Код В1 (ПК -3)</p>	<p>Доклады с мультимедийной презентацией; практическое задание для самостоятельной работы (тема 10)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>ЗНАТЬ: результаты наиболее значимых отечественных и международных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрение которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам Код З2 (ПК -5)</p>	<p>Устный опрос; тест; доклады с мультимедийной презентацией; эссе; практические задания для самостоятельной работы (тема 7)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>ВЛАДЕТЬ: методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества Код В1 (ПК -5)</p>	<p>Эссе, доклады с мультимедийной презентацией; практические задания для самостоятельной работы (тема 2, 3, 4, 5)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>
<p>УМЕТЬ: выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций Код У2 (ПК -5)</p>	<p>Устный опрос, эссе, практические задания для самостоятельной работы (тема 2, 4, 8,5)</p>	<p>Критерии оценки каждого типа заданий представлены в п.п.10-11</p>

V

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ И ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПРАКТИК

Реализация ОПОП аспирантуры по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) подготовки – «Социология управления» предполагает проведение двух видов практик – исследовательской и педагогической.

ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКАЯ ПРАКТИКА

Исследовательская практика ориентирована на совершенствование профессиональных умений проведения социологического исследования.

Практика может проводиться на базе:

- кафедр, лабораторий социологического факультета;
- кафедр, лабораторий других факультетов МГУ в рамках совместных межфакультетских проектов;
- технопарков / бизнес-инкубаторов МГУ.

Данная практика предполагает включение аспирантов в научно-исследовательскую работу по реализуемым на кафедрах, лабораториях социологического факультета приоритетным научно-исследовательским проектам, а также в научно-исследовательскую работу по междисциплинарным направлениям, реализуемым в МГУ в целом. Включение в реальную работу по проектам рассматривается в качестве необходимой практической основы для разработки тематической программы эмпирического исследования, соответствующего индивидуальной научно-исследовательской работе аспиранта.

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПРАКТИКА

Практика может проводиться на базе кафедр, лабораторий социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Аспиранты привлекаются:

- к разработке методического сопровождения учебного процесса;
- проведению практических занятий по направлению подготовки 39.06.01 «Социология»;
- к проведению мастер-классов, интерактивных занятий со студентами первых курсов в рамках проведения учебных практик для обучающихся по программам бакалавриата;
- к участию в работе предметной комиссии МГУ имени М.В. Ломоносова по приему вступительного экзамена по обществознанию.

Ниже приведены краткие программы педагогической и исследовательской практик с комплектом оценочных средств.

ПРОГРАММА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В АСПИРАНТУРЕ

Направление подготовки – 39.06.01 «Социологические науки».

Направленность (профиль) подготовки – «Социология управления».

Форма обучения – очная.

Срок обучения – 3 года

Педагогическая практика аспирантов относится к вариативной части, Блок 2 ООП. Объем педагогической практики – 21 зачетная единица (14 недель). Распределение по семестрам и годам обучения:

1 год, 2 семестр – 6 з.е. (01.07 – 28.07); 4 недели. Промежуточная; аттестация (зачет);

2 год, 1 семестр – 6 з.е. (01.10 – 12.11); 4 недели. Промежуточная; аттестация (зачет);

2 год, 2 семестр – 6 з.е. (01.07 – 28.07); 4 недели. Промежуточная; аттестация (зачет);

3 год, 1 семестр – 3 з.е. (01.10 – 14.10); 2 недели. Промежуточная; аттестация (зачет с оценкой).

Компетенции обучающихся, формируемые в ходе педагогической практики:

- способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия (УК -6);
- способность планировать, осуществлять и оценивать учебный процесс с учетом специфики образовательной среды (УК -7);
- способность обоснованно выбирать и эффективно использовать современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования (ОПК 1);
- способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК -2);
- способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК 3).

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ЭТАПОВ ПРАКТИКИ

1 этап. 1 год обучения. 2 семестр – 6 з.е. (01.07 – 28.07); 4 недели.
Промежуточная аттестация (зачет);

Задачами данного этапа практики являются:

- ознакомление аспирантов с работой приемной и предметной комиссий;
- формирование умения отбора содержания и разработки заданий для письменного экзамена по обществознанию с учетом школьной программы по обществознанию и требований университета к исходному уровню знаний абитуриентов;
- формирование умения разработки ключей для проверки ответов на письменный экзамен по обществознанию;
- формирование умения проверки письменных ответов абитуриентов на письменный экзамен по обществознанию и их оценки.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

- 1.1. Разработать ключи для проверки письменного вступительного экзамена по обществознанию для вопроса «Государственное регулирование экономики: цели и методы» (перечень школьных учебников, на содержание которых должен опираться абитуриент при ответе на данный вопрос, качественные критерии (не менее пяти) и показатели оценки ответа.
- 1.2. Разработать ключи для проверки письменного вступительного экзамена по обществознанию для вопроса «Рынок ценных бумаг: назначение и тенденции развития» (перечень школьных учебников, на содержание которых должен опираться абитуриент при ответе на данный вопрос, качественные критерии (не менее пяти) и показатели оценки ответа.
- 1.3. Разработать ключи для проверки письменного вступительного экзамена по обществознанию для вопроса «Средний класс: место и роль в современном обществе» (перечень школьных учебников, на содержание которых должен опираться абитуриент при ответе на данный вопрос, качественные критерии (не менее пяти) и показатели оценки ответа.
- 1.4. Разработать структуру и функционал приемной комиссии социологического факультета. Определить функции, задачи, этические нормы деятельности предметной комиссии и оформить их в виде документа.

Промежуточная аттестация – отчет о практике.

2 этап. 2 год обучения. 1 семестр – 6 з.е. (01.10 – 12.11); 4 недели. Промежуточная аттестация (зачет);

Задачами данного этапа практики являются:

- знакомство аспирантов со спецификой деятельности преподавателя ООВО;
- овладение методикой подготовки и проведения разнообразных форм занятий по социологии управления (базовая дисциплина направленности);
- овладение методикой применения современных образовательных технологий;
- овладение методикой анализа учебных занятий в ООВО;
- разработка рабочих учебных программ дисциплин и элективных курсов по социологии управления, других учебно-методических материалов;
- развитие навыков воспитательной работы со студентами;
- выработка потребности в непрерывном личностно-профессиональном развитии, самообразовании, проектировании профессиональной карьеры;
- формирование приемов адекватного самоанализа и самооценки в процессе выполнения основных функций преподавателя.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

- 2.1. Разработать два плана-конспекта вводной лекции по социологии управления для уровней подготовки «Бакалавр» и «Магистр». Эти конспекты должны учитывать возрастные особенности обучающихся, уровень их подготовки, современные социологические исследования в области социологии управления, современный передовой педагогический международный опыт, требования ФГОС высшего образования по направлению «Социология» для уровней подготовки «Бакалавр» и «Магистр». Необходимо также обосновать выбор вида лекции, используемые методы активизации познавательной деятельности обучающихся; продумать вопросы обучающимся в ходе чтения лекции.
- 2.2. Посетить лекцию профессора кафедры и практическое занятие доцента кафедры; провести анализ их занятий по заданной схеме. Сформулировать предложения по совершенствованию посещенных занятий.

- 2.3. Разработать план-конспект практического занятия по социологии организаций по теме: «Экономический взгляд на организацию» с использованием метода case-study: «Гуанси в Китае и на Тайване». Определите информационные источники, вопросы, систему заданий и этапы подготовки обучающихся к занятию.
- 2.4. Разработать тестовые вопросы по дисциплине «Современные проблемы социального управления» (по 10 вопросов на каждый раздел дисциплины). При разработке использовать не менее 5 видов тестовых заданий. При разработке тестовых вопросов опираться на требования построения и литературного оформления тестов.
- 2.5. Совместно с двумя аспирантами разработать рабочую программу дисциплины «Организационное развитие и управление изменениями» с учетом всех требований ФГОС ВО к составлению рабочих учебных программ.
- 2.6. Разработать свой план прохождения данного этапа педагогической практики. Сформулировать задачи по личностно-профессиональному развитию: формированию каких умений, навыков, способностей, личностных качеств аспирант планирует уделить время в период прохождения практики.

Промежуточная аттестация – отчет о практике.

3 этап. 2 год обучения. 2 семестр – 6 з.е. (01.07 – 28.07); 4 недели.
Промежуточная аттестация (зачет).

Задачами данного этапа практики являются:

- ознакомление с целью, задачами и содержанием «Практики по обработке и представлению социальной информации» бакалавров по направлению «Социология»;
- формирование умения курирования практики студентов-социологов;
- формирование умения проведения отдельных форм учебных занятий со студентами в рамках практики (консультаций, практических занятий, тренингов);
- освоение отдельных педагогических технологий в рамках проведения практики (выполнение проектов в малых группах, учебная дискуссия, психологический тренинг, «мозговой штурм», кейс-стади);
- формирование умения разработки индивидуальных заданий для студентов с учетом их уровня личностно-профессионального раз-

вития по созданию маршрутных карт выборки, процедуры сбора первичных социологических данных в реальных условиях общения с респондентами; обработки социологических данных, дальнейшего их социологического анализа.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типичные практические контрольные задания):

- 3.1. Разработать программу психологического тренинга на 6 академических часов по теме: «Коммуникативные навыки социолога». Подробно прописать цель, задачи, план тренинга, упражнения, используемые при его проведении, слова и действия ведущего и обучающихся.
- 3.2. Разработать план-конспект проведения практического занятия методом «мозгового штурма» со студентами (4 академических часа) по теме: «Массовый опрос: за и против».
- 3.3. Разработать план-конспект проведения практического занятия со студентами методом выполнения проектов в малых группах (4 академических часа) по теме: «Составление опросника для абитуриентов «Мотивы поступления в МГУ имени М.В. Ломоносова». Подробно прописать цель, задачи, план занятия, вопросы для подготовки к занятию, разработать критерии опросника.
- 3.4. Составить комплект заданий для студентов, раскрывающих последовательность их действий при прохождении «Практики по обработке и представлению социальной информации»: проектирование, корректировка и реализация маршрутных карт выборки, проведение сбора социологических данных, обработка социологических данных, анализ полученных социологических данных.
- 3.5. Составить план-конспект практического занятия по теме: «Тайм-менеджмент в деятельности социолога». Продумать форму занятия, обосновать ее, продумать методы обучения, используемые при проведении занятия, составить список информационных источников для подготовки студентов к занятию, сформировать список вопросов и заданий для подготовки студентов к занятию.
- 3.6. Разработать план-конспект практического занятия по теме: «Этический кодекс социолога». Продумать форму занятия, обосновать ее, продумать методы обучения, используемые при проведении занятия, составить список информационных источни-

ков для подготовки студентов к занятию, сформировать список вопросов и заданий для подготовки студентов к занятию.

Промежуточная аттестация – отчет о практике.

4 этап. 3 год обучения. 1 семестр. 3 з.е. (01.10 – 14.10). 2 недели.
Промежуточная аттестация (зачет с оценкой).

Задачами данного этапа практики являются:

- формирование умения составлять план работы куратора студенческой учебной группы (курса) с учетом основных направлений деятельности факультета;
- формирование умения составления программы адаптации первокурсников в университете;
- формирование умения в составлении рекомендаций студентам по подготовке их к прохождению собеседования при устройстве на работу.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

- 4.1. Разработать план работы куратора студенческой учебной группы (курса) на один учебный год (например, для первого, второго, третьего, четвертого года обучения);
- 4.2. Разработать программу адаптации первокурсников в университете (для первых двух недель обучения). Программа должна учитывать социально-психологическую, дидактическую и профессиональную адаптацию.
- 4.3. Разработать рекомендации студентам по подготовке их к прохождению собеседования при устройстве на работу.

Промежуточная аттестация – отчет о практике.

ПРОВЕРКА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Универсальные компетенции

Способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия (УК -6)

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>УМЕТЬ: формулировать цели личностного и профессионального развития и условия их достижения, исходя из тенденций развития области профессиональной деятельности, этапов профессионального роста, индивидуальных особенностей</p> <p>Код УЗ (УК-6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет о практике; - Защита аспиранта отчета о практике; - План-конспект практического занятия; - Программа психологического тренинга; - Рекомендации студентам по подготовке выступления при публичной защите отчета по прохождению практики. <p>Типовые практические контрольные задания: 2.6.; 3.1.; 3.5.; 3.6.; 4.1.-4.3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполненных заданий руководителем практики (Отзыв руководителя практики аспиранта); - итоговая оценка защиты результатов практики комиссией 	<p>Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта) (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта (Приложение 2). Критерии оценки презентации отчета о практике и его публичной защиты (Приложение 3), Структура отчета по итогам практики (Приложение 4). Критерии оценки работы аспиранта на 1 этапе педагогической практики (Приложение 5)</p>

<p>УМЕТЬ: осуществлять личный выбор в раз- личных про- фессиональных и морально-цен- ностных ситуа- циях, оценивать последствия при- нятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом Код У2 (УК-6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет о практике; - Защита аспиранта отчета о практике; - План-конспект практического занятия; - Структура и функционал приемной комиссии; - Форма отчета студента по итогам прохождения практики; - Структура и порядок защиты отчета по итогам прохождения практики. <p>Типовые практические контрольные задания: 1.4.; 3.1.; 3.5.; 3.6.; 4.1.-4.3.</p>	<p>-оценка выполненных заданий руководителем практики (Отзыв руководителя практики аспиранта);</p> <p>- итоговая оценка защиты результатов практики комиссией</p>	<p>Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта) (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта (Приложение 2). Критерии оценки презентации отчета о практике и его публичной защиты (Приложение 3). Структура отчета по итогам практики (Приложение 4). Критерии оценки работы аспиранта на 1 этапе педагогической практики (Приложение 5)</p>
--	--	---	--

Общепрофессиональные компетенции

Способность обоснованно выбирать и эффективно использовать современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования (ОПК 1).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>УМЕТЬ: обоснованно выбирать современные образовательные технологии, методы и средства обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе Код У1 (ОПК-1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет о практике; - Защита аспирантом отчета о практике; - План-конспект лекции; - План-конспект практического занятия; - Программа психологического тренинга; - Анализ занятия по заданной схеме; - Тестовые вопросы; - Рабочая программа дисциплины. <p>Типовые практические контрольные задания: 2.1.; 2.2.; 2.3.; 2.4.; 2.5.; 3.1.; 3.2.; 3.3.; 3.4.; 3.5.; 3.6.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполненных заданий руководителем практики (Отзыв руководителя практики аспиранта); - итоговая оценка защиты результатов практики комиссией 	<p>Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта) (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта (Приложение 2). Критерии оценки презентации отчета о практике и его публичной защиты (Приложение 3). Структура отчета по итогам практики (Приложение 4). Критерии оценки работы аспиранта на 1 этапе педагогической практики (Приложение 5)</p>

Способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК -2)

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>УМЕТЬ: создавать элементы методического обеспечения образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта Код У1 (ОПК-2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет о практике; - Защита аспирантом отчета о практике; - План-конспект лекции; - План-конспект практического занятия; - Программа психологического тренинга. - Анализ занятия по заданной схеме; - Тестовые вопросы; - Рабочая программа дисциплины; - Ключи для проверки письменного вступительного экзамена. <p>Типовые практические контрольные задания: 1.1.; 1.2.; 1.3.; 2.1.; 2.2.; 2.3.; 2.4.; 2.5.; 3.1.; 3.2.; 3.3.; 3.4.; 3.5.; 3.6.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполненных заданий руководителем практики (Отзыв руководителя практики аспиранта); - итоговая оценка защиты результатов практики комиссией 	<p>Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта) (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта (Приложение 2). Критерии оценки презентации отчета о практике и его публичной защиты (Приложение 3). Структура отчета по итогам практики (Приложение 4). Критерии оценки работы аспиранта на 1 этапе педагогической практики (Приложение 5)</p>

Профессиональные компетенции

Способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК 3)

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ВЛАДЕТЬ: навыками адаптивирования результатов современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях Код В1 (ПК-3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Отчет о практике; - Защита аспирантом отчета о практике; - План-конспект лекции; - План-конспект практического занятия; - Программа психологического тренинга; - Анализ занятия по заданной схеме; - Тестовые вопросы; - Рабочая программа дисциплины; - Ключи для проверки письменного вступительного экзамена. <p>Типовые практические контрольные задания: 1.1.; 1.2.; 1.3.; 2.1.; 2.2.; 2.3.; 2.4.; 2.5.; 3.1.; 3.2.; 3.3.; 3.4.; 3.5.; 3.6.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполненных заданий руководителем практики (Отзыв руководителя практики аспиранта); - итоговая оценка защиты результатов практики комиссией 	<p>Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта) (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта (Приложение 2). Критерии оценки презентации отчета о практике и его публичной защиты (Приложение 3). Структура отчета по итогам практики (Приложение 4). Критерии оценки работы аспиранта на 1 этапе педагогической практики (Приложение 5)</p>

Приложение 1.

Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта)

№ пп	Критерии	Показатель
1.	Организационные моменты	
1.1.	Посещаемость	
1.2.	Начало занятия (время, мотивация, объявление цели занятия, его плана)	
1.3.	Поддержание дисциплины во время всего занятия	
2.	Готовность преподавателя к занятию	
2.1.	Наличие плана (конспекта)	
2.2.	Использование технических средств обучения, наглядных материалов	
3.	Содержательная часть занятия	
3.1.	Соответствие темы занятий содержанию учебной дисциплины, учебному плану, ФГОС	
3.2.	Научный уровень материала	
3.3.	Связь содержания с будущей работой социолога	
3.4.	Уровень проработки концептуальных положений, научных понятий и категорий	
3.5.	Использование в качестве иллюстративного материала современных достижений социологической науки, примеров из практики	
3.6.	Степень структурированности материала	
4.	Методическая сторона занятия	
4.1.	Наличие и выполнение плана занятия	
4.2.	Методы активизации познавательной деятельности студентов	
4.3.	Использование методических материалов на занятии	
4.4.	Умение преподавателя объяснять новый материал	
4.5.	Обращение в ходе занятия к ранее изученному	
4.6.	Учет динамики работоспособности студентов в ходе занятия	
4.7.	Наличие заданий для самостоятельной работы и их объяснение	
4.8.	Учет индивидуальных особенностей студентов	
4.9.	Уровень подготовки и ответов студентов	

5.	Коммуникативная сторона занятия	
5.1.	Умение преподавателя налаживать и поддерживать контакт с аудиторией	
5.2.	Общий эмоциональный фон занятия (доброжелательность, позитивный настрой)	
5.3.	Активность студентов на занятии	

Показатели:

0 баллов – полное отсутствие критерия;

1 балл – частичное выполнение критерия;

2 балла – полное выполнение критерия.

Приложение 2.**Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта**

№ пп	Критерии	Показатель
	Содержательная часть	
	Соответствие темы занятий содержанию учебной дисциплины, учебному плану, ФГОС	
	Связь содержания с будущей работой социолога	
	Уровень проработки концептуальных положений, научных понятий и категорий	
	Использование результатов современных социологических исследований, достижений социологической науки, примеров из практики	
	Степень структурированности материала	
	Методическая сторона	
	Обоснованность выбора современных образовательных технологий и методов и средства обучения в соответствии с целью занятия	
	Обоснованность выбора современных образовательных методов обучения в соответствии с целью занятия	
	Обоснованность выбора современных образовательных средств обучения в соответствии с целью занятия	
	Обоснованность выбора современных образовательных средств обучения с учетом передового международного опыта	
	Обоснованность выбора современных образовательных средств обучения с учетом передового международного опыта	

№ пп	Критерии	Показатель
	Обоснованность выбора современных образовательных средств обучения с учетом передового международного опыта	
	Использование методов активизации познавательной деятельности студентов	
	Умение практиканта объяснять новый материал	
	Обращение в ходе занятия к ранее изученному	
	Учет динамики работоспособности студентов в ходе занятия	
	Наличие заданий для самостоятельной работы и их объяснение	
	Учет индивидуальных особенностей студентов	
	Умение практиканта налаживать и поддерживать контакт со студенческой аудиторией	
	Общий эмоциональный фон занятия (доброжелательность, позитивный настрой)	
	Активность студентов на занятии	

Показатели:

0 баллов – полное отсутствие критерия;

1 балл – частичное выполнение критерия;

2 балла – полное выполнение критерия.

Приложение 3.**Критерии оценки презентации отчета
о практике и его публичной защиты**

№ пп	Критерии	Показатель
1	логика изложения материала (последовательность выполненных работ, их оценка, обоснование оценки, выполнение плана)	
	профессиональная грамотность речи во время презентации, владение нормами русского литературного языка и функциональными стилями деловой речи	
	способность демонстрировать личную и профессиональную культуру, духовно-нравственные убеждения	
	умение ставить и решать коммуникативные задачи в процессе профессионального общения	

	качество подготовленной презентации как инструмента представления информации	
	время презентации на 5-6 минут, объем – презентации 10-12 слайдов	

Показатели:

- 0 баллов – полное отсутствие критерия;
- 1 балл – частичное выполнение критерия;
- 2 балла – полное выполнение критерия.

Приложение 4.**Структура отчета по итогам практики**

1. ВВЕДЕНИЕ. Указание сроков практики. Краткое описание видов выполненных работ.

2. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ. Описание каждого вида задания по индивидуальному плану работы. Анализ его выполнения (что получилось, что требует доработки). Ссылки на информационные источники, которые были использованы практикантами в процессе выполнения заданий (научные статьи и монографии, диссертации по социологии управления, вторичные социологические данные, обращение к передовому международному опыту в сфере образования).

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ. Самооценка сформированности умений и навыков в процессе прохождения практики, возможных сложностей, которые пришлось преодолевать, формирование путей лично-профессионального развития. Предложения по организации и содержанию практики.

Показатели:

- 0 баллов – требования к структуре полностью не выполнены;
- 1 балл – требования к структуре частично выполнены;
- 2 балла – требования к структуре полностью выполнены.

Приложение 5.**Критерии оценки работы аспиранта на 1-м этапе педагогической практики**

№ пп	Критерии	Показатель
	Посещение заседаний предметной комиссии (по установленному графику)	
	Участие в работе приемной комиссии (по установленному графику)	
	Выполнение заданий в рамках практики (согласно индивидуальному плану прохождения практики)	

	Составление и представление отчета по индивидуальному плану	
	Презентация отчета о практике и его публичная защита	
	Наличие отчетных документов о прохождении практики: Дневник аспиранта. Отчет аспиранта о прохождении им практики. Презентация результатов прохождения практики. Отзыв руководителя практики с рекомендательной оценкой работы практиканта.	

Показатели:

0 баллов – требования к структуре полностью не выполнены;

1 балл – требования к структуре частично выполнены;

2 балла – требования к структуре полностью выполнены.

Зачет выставляется комиссией (руководители практики, кураторы, преподаватели).

**Критерии оценки работы аспиранта
на 2-м этапе педагогической практики**

№ пп	Критерии	Показатель
	Посещение учебных занятий преподавателей кафедры и других аспирантов.	
	Выполнение заданий в рамках практики (согласно индивидуальному плану прохождения практики)	
	Составление и представление отчета по индивидуальному плану	
	Презентация отчета о практике и его публичная защита	
	Наличие отчетных документов о прохождении практики: Дневник аспиранта. Отчет аспиранта о прохождении им практики. Презентация результатов прохождения практики. Отзыв руководителя практики с рекомендательной оценкой работы практиканта.	

Показатели:

0 баллов – требования к структуре полностью не выполнены;

1 балл – требования к структуре частично выполнены;

2 балла – требования к структуре полностью выполнены.

Зачет выставляется комиссией (руководители практики, кураторы, преподаватели).

Критерии оценки работы аспиранта на 3-м этапе педагогической практики

№ пп	Критерии	Показатель
	Посещение учебных занятий преподавателей кафедры и других аспирантов.	
	Выполнение заданий в рамках практики (согласно индивидуальному плану прохождения практики)	
	Составление и представление отчета по индивидуальному плану	
	Презентация отчета о практике и его публичная защита	
	Наличие отчетных документов о прохождении практики: Дневник аспиранта. Отчет аспиранта о прохождении им практики. Презентация результатов прохождения практики. Отзыв руководителя практики с рекомендательной оценкой работы практиканта.	

Показатели:

0 баллов – требования к структуре полностью не выполнены;

1 балл – требования к структуре частично выполнены;

2 балла – требования к структуре полностью выполнены.

Зачет выставляется комиссией (руководители практики, кураторы, преподаватели).

Критерии оценки работы аспиранта на 4-м этапе педагогической практики

№ пп	Критерии	Показатель
	Проведение консультаций со студентами	
	Выполнение заданий в рамках практики (согласно индивидуальному плану прохождения практики)	
	Составление и представление отчета по индивидуальному плану	
	Презентация отчета о практике и его публичная защита	
	Наличие отчетных документов о прохождении практики: Дневник аспиранта. Отчет аспиранта о прохождении им практики. Презентация результатов прохождения практики. Отзыв руководителя практики с рекомендательной оценкой работы практиканта.	

Зачет выставляется комиссией (руководители практики, кураторы, преподаватели).

Показатели:

0 баллов – полное отсутствие критерия;

1 балл – частичное выполнение критерия;

2 балла – полное выполнение критерия.

**ПРОГРАММА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ПРАКТИКИ
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ ПОДГОТОВКИ
НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В АСПИРАНТУРЕ**

Направление подготовки – 39.06.01 «Социологические науки».

Направленность (профиль) подготовки – «Социология управления».

Форма обучения – очная.

Срок обучения – 3 года.

Исследовательская практика аспирантов относится к вариативной части Блок 2 ООП. Объем исследовательской практики – 24 зачетные единицы. Распределение по семестрам и годам обучения:

1 год, 2 семестр – 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет);

2 год, 1 семестр – 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет);

2 год, 2 семестр – 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет);

3 год, 1 семестр – 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой).

Компетенции обучающихся, формируемые в ходе исследовательской практики: УК 1; УК 2; УК 3; УК 5; УК 6; ОПК 3; ОПК 4; ОПК 5; ПК 1; ПК 5.

Целью исследовательской практики является формирование у аспирантов устойчивых практических навыков, необходимых для проведения научных исследований по профилю их подготовки и успешной подготовки выпускной научно-квалификационной работы.

Основные задачи исследовательской практики:

- формирование способностей к критическому анализу и оценке современных научных достижений;
- формирование способностей к генерированию новых идей, разработке новых методов исследования при решении исследовательских и практических задач;
- развитие навыков использования методологии теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления;

- развитие навыков использования современных социологических методов исследования, информационных и социальных технологий для анализа и оценки состояния социальной реальности и выявления тенденций развития общества, его сфер, институтов, процессов и социальных групп;
- развитие навыков проектирования комплексных исследований в профессиональной области и междисциплинарных областях;
- формирование навыков участия в работе исследовательских коллективов по решению научных задач;
- развитие навыков использования современных методов и технологий научной коммуникации;
- развитие навыков организации работы исследовательских групп и коллективов.

Содержание практики определяется тематикой выпускной научно-квалификационной работы и может варьировать от разработки и проведения первичного исследования до работы с вторичным материалом, данными социологических исследований и статистики.

КРАТКОЕ ОПИСАНИЕ ЭТАПОВ ПРАКТИКИ.

1 этап. 1 год обучения. 2 семестр – 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет).

Задачами данного этапа являются:

- ознакомление с целями и задачами исследовательской практики аспиранта, с формами отчетности;
- разработка индивидуальной программы и плана практики;
- формирование умения разрабатывать концепцию эмпирического исследования.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

- 1.1. Оценить качество представленных форм отчетности по результатам проведенных эмпирических исследований (аспиранту предоставляется несколько вариантов отчетов, по результатам анализа он пишет собственный отчет о качестве предоставленного материала).
- 1.2. На основе сформулированной социальной (практической) проблемы определите эмпирический объект исследования.
- 1.3. На основе предложенных кейсов определите объект, предмет, цель и задачи исследования (для количественных исследова-

ний / качественных исследований). Результатом выполнения этого задания является выделение объекта и предмета собственного научного исследования; формулировка его целей и задач.

1.4. Исходя из разрабатываемой темы исследования определите теоретические концепции (теории), служащие теоретико-методологической базой эмпирического исследования.

Промежуточная аттестация. Зачет выставляется руководителем исследовательской практики на основании выполнения заданий первого этапа исследовательской практики аспиранта.

2 этап. 2 год обучения. 1 семестр – 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет).

Задачами данного этапа практики являются:

- формирование умения построения концептуальной схемы исследования;
- овладение навыком разработки социальных показателей исследования;
- формирование умения отбора методов для проведения исследования;
- конструирование эмпирических индикаторов исследования;
- совершенствование навыка разработки инструментария измерения;
- отработка навыка определения объема выборочной совокупности.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

- 2.1. Разработайте схему отношений между ключевыми понятиями, выбранными в качестве структурных элементов концептуальной модели предмета исследования.
- 2.2. Сконструируйте социальные показатели для переменных исследования для последующего формулирования гипотезы-следствия исследования.
- 2.3. Исходя из созданной модели социальных показателей исследования и выбранного метода сбора данных, сконструируйте эмпирические индикаторы исследования.
- 2.4. Основываясь на выбранных методах обработки и анализа первичных данных исследования, сконструируйте шкалы и индексы, необходимые для измерения и анализа; разработайте инструментарий измерения (анкету, вопросник); определите объем выборочной совокупности.

Промежуточная аттестация. Зачет выставляется руководителем исследовательской практики на основании выполнения заданий второго этапа исследовательской практики аспиранта.

3 этап. 2 год обучения. 2 семестр – 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет).

Задачами данного этапа практики являются:

- проведение полевого исследования;
- представление научного отчета по результатам полевого исследования;
- изучение требований к подаче грантовых заявок; поиск партнеров при организации научных исследований;
- формирование навыка представления результатов научных исследований, основываясь на изучении опыта деятельности исследовательских коллективов, в том числе международных.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типичные практические контрольные задания):

- 3.1. Проведите сбор, обработку и анализ первичных данных («полевой» – эмпирический этап) исследования.
- 3.2. Подготовьте научный отчет по результатам исследования, включающий: а) теоретическое и методическое обоснование программы эмпирического исследования; б) содержательный анализ результатов проведенного исследования; в) рекомендации по практическому использованию результатов исследования.
- 3.3. Проанализируйте требования международных и российских грантодателей, представленные на сайтах организаций; требования к подаче заявок; требования к инфраструктурному обеспечению грантов (результаты анализа представьте в виде сравнительной таблицы).
- 3.4. Подготовьте пакет документов для участия в конкурсе на получение грантов в рамках приоритетных направлений развития социологического факультета МГУ имени М.В. Ломоносова.

Промежуточная аттестация. Зачет выставляется руководителем исследовательской практики на основании выполнения заданий третьего этапа исследовательской практики аспиранта.

4 этап. 3 год обучения. 1 семестр. 6 з.е. Промежуточная аттестация (зачет с оценкой).

Задачами данного этапа практики являются:

- совершенствование умения подготовки предложений по использованию полученных в ходе эмпирического исследования результатов и формулированию выводов выпускной научно-квалификационной работы;
- совершенствование умения разработки табличных и графических приложений выпускной квалификационной работы с использованием данных эмпирического исследования;
- отработка навыка формирования исследовательского досье аспиранта (портфолио);
- формирование навыков продвижения результатов научных исследований в научной, образовательной и бизнес-средах.

Оценочные средства для проверки освоения данного этапа практики (типовые практические контрольные задания):

- 4.1. Сформулируйте выводы и предложения по итогам выполнения выпускной квалификационной работы (результат согласовывается с научным руководителем аспиранта).
- 4.2. Разработайте табличные и графические приложения выпускной квалификационной работы.
- 4.3. На основе анализа имеющихся персональных сайтов профессорско-преподавательского состава МГУ или других вузов, системы Истина, портфолио социологов ведущих российских и зарубежных социологических центров и фондов разработайте собственное исследовательское досье.
- 4.4. Подготовьте план продвижения результатов собственных исследований в международных и российских научных базах (оформляется в виде мультимедийной презентации для доклада на кафедре).

Промежуточная аттестация. Зачет с оценкой выставляется на заседании кафедры на основании выполнения заданий четвертого этапа исследовательской практики аспиранта.

ПРОВЕРКА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Примеры формирования компетенций и их оценивания на примере УК 2; ОПК 3; ПК 1.

УК-2: Способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения с использованием знаний в области истории и философии науки (см. Таблицы 5.1, 5.2).

Таблица 5.1.

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: методы научно-исследовательской деятельности Код 31(УК-2)	- Программа исследования - Типовые задачи 2.2.- 2.5.	Глубина знаний; Полнота характеристик методов
ВЛАДЕТЬ: технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований Код В2(УК-2)	- Индивидуальный план продвижения результатов исследования аспиранта; - Типовые практические задания 3.3., 4.3., 4.4.	Владение технологиями планирования различных направлений профессиональной деятельности (исследования, продвижения, поиска и т.п.)

Таблица 5.2.

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Глубина знаний	Фрагментарные представления о методах научно-исследовательской деятельности	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы представления о методах научно-исследовательской деятельности	Сформированные систематические представления о методах научно-исследовательской деятельности
Полнота характеристик методов	Демонстрирует фрагментарные знания характеристик методов	Демонстрирует знание большинства характеристик методов	Демонстрирует точное знание характеристик методов

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Владение технологиями планирования различных направлений профессиональной деятельности (исследования, продвижения, поиска и т.п.)	Владеет отдельными направлениями планирования профессиональной деятельности	Владеет направлениями планирования профессиональной деятельности	Владеет направлениями планирования профессиональной деятельности на высоком уровне

ОПК-3: способность к разработке новых методов исследования, применению их в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав (см. Таблицы 5.3, 5.4).

Таблица 5.3.

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения
УМЕТЬ: обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии	- Программа исследования; - Типовые задачи 1.2. - 1.4.	Качество обоснования необходимости разработки новых методов исследования в социологии
УМЕТЬ: разрабатывать новые методы исследования в социологии	- Программа исследования; - Типовые задачи 2.2. - 2.5.	Способность к разработке новых методов исследования в социологии

Таблица 5.4.

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Качество обоснования необходимости разработки новых методов исследования в социологии	Слабое умение обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии	Нестабильное умение обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии	Стабильное умение обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии

Способность к разработке новых методов исследования в социологии	Слабое умение разрабатывать новые методы исследования в социологии	Нестабильное умение разрабатывать новые методы исследования в социологии	Стабильное умение разрабатывать новые методы исследования в социологии
--	--	--	--

ПК-1: владением методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (см. Таблицы 5.5, 5.6).

Таблица 5.5.

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения
УМЕТЬ: применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления	- Программа исследования; - Типовые задачи 1.2., 1.3, 2.1, 2.3, 3.1., 3.2., 4.1.	Умение применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления

Таблица 5.6.

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Умение применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления	Частично освоенное умение концептуальных и эмпирических методов и процедур при решении ограниченного числа исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления	В целом успешное умение применять широкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при решении ограниченного числа исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления	Успешное умение применять существующие концептуальные и эмпирические методы и процедуры при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления

VI

СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АСПИРАНТА

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АСПИРАНТА

Целью научно-исследовательской деятельности аспиранта является формирование исследовательских умений и навыков для осуществления научных исследований, получения, применения новых научных знаний для решения актуальных социальных, гуманитарных, управленческих и иных проблем современного общества.

Основными задачами научно-исследовательской деятельности аспиранта как ведущего звена в подготовке научно-квалификационной работы (диссертации) являются:

- формирование и развитие навыков проведения научного исследования, умения самостоятельно ставить и решать исследовательские задачи;
- формирование творческого мышления на основе базовой образовательной подготовки и сформированного высокого уровня владения научно-исследовательскими знаниями, умениями и навыками;
- осуществление деятельности, направленной на решение научных задач под руководством научного руководителя, развитие творческих способностей и профессиональных качеств личности аспиранта;
- требования к организации научно-исследовательской деятельности аспиранта и подготовке выпускной научно-квалификационной работы отражены в приведенной ниже краткой программе научных исследований.

ПРОГРАММА РЕАЛИЗАЦИИ БЛОКА «НАУЧНЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ»

Направление подготовки – 39.06.01 «Социологические науки».

Направленность (профиль) подготовки – «Социология управления».

Форма обучения – очная.

Срок обучения – 3 года.

В блок "Научные исследования" Основной образовательной программы по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления» входят научно-исследовательская деятельность аспирантов и подготовка научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – «Социология управления».

Научные исследования аспирантов относятся к вариативной части Блок 3. ООП. Объем научных исследований составляет 96 зачетных единиц. Распределение по семестрам и годам обучения:

1 год, 1 семестр – 23 з.е. Промежуточная аттестация (зачет) – выставляется научным руководителем аспиранта при обязательном выполнении этапов п.п. 1-4 научно-исследовательской деятельности аспиранта (подробно см. Таблица 6.1);

1 год, 2 семестр – 10 з.е. Промежуточная аттестация (зачет) – выставляется по итогам защиты индивидуальных научных достижений на заседании кафедры п.п. 5-7 (подробно см. Таблица 6.1);

2 год, 1 семестр – 8 з.е. Промежуточная аттестация (зачет) выставляется научным руководителем аспиранта при обязательном выполнения этапа п.п. 1 научно-исследовательской деятельности аспиранта (подробно см. Таблица 6.2);

2 год, 2 семестр – 13 з.е. Промежуточная аттестация (зачет); выставляется комиссией по итогам защиты индивидуальных научных достижений на заседании кафедры п.п. 2-5 (подробно см. Таблица 6.2);

3 год 1 семестр – 21 з.е. Промежуточная аттестация (зачет) – выставляется научным руководителем аспиранта при обязательном выполнения этапа п.п.1-3 научно-исследовательской деятельности аспиранта (подробно см. Таблица 6.3);

3 год, 2 семестр – 21 з.е. Промежуточная аттестация (зачет)- выставляется комиссией по итогам защиты индивидуальных научных достижений на заседании кафедры п.п. 4-6 (подробно см. Таблица 6.3).

Компетенции, формируемые в ходе научно-исследовательской деятельности аспиранта и подготовки научно-квалификационной работы: УК 1; УК 2; УК 3; УК 4; УК 5; УК 6; ОПК 1; ОПК 3; ПК 1; ПК 5.

ТРЕБОВАНИЯ К НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АСПИРАНТА

Научные исследования, включая научно-исследовательскую деятельность аспиранта и выполнение выпускной научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – «Социология управления» являются обязательным разделом учебного плана подготовки аспиранта.

Выпускник аспирантуры должен быть широко эрудирован, иметь фундаментальную научную подготовку в области социологии, владеть современными информационными технологиями, включая

методы получения, обработки и хранения научной информации, уметь самостоятельно формировать научную тематику, организовывать и вести научно-исследовательскую деятельность по направленности (профилю) – Социологии управления.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

Используемые оценочные средства/ критерии и показатели для определения сформированности компетенций, необходимых для осуществления самостоятельной научно-исследовательской деятельности представлены в Таблицах 6.1-6.3.

Таблица 6.1. Оценочные средства, критерии и показатели оценивания результатов обучения (для аспирантов 1 года обучения)

Этапы	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
			0	1	2
1	План научно-квалификационной работы	Логичность	План не логичен	План составлен в целом логично, но присутствуют отдельные недочеты	Логика исследования соблюдена в плане работы
		Соответствие теме исследования	План не соответствует теме исследования	Имеются отдельные недочеты	План полностью соответствует теме исследования
		Соответствие цели и задачам исследования	План не соответствует целям и задачам исследования	План в целом соответствует целям и задачам исследования, но имеются отдельные недочеты	План полностью соответствует целям и задачам исследования
2	Составление библиографии	Полнота и разнообразие представленных источников	В библиографии отсутствуют значимые для изучения данной проблемы источники	В целом, библиография полна и разнообразна с точки зрения представленных источников, но присутствуют отдельные замечания	Библиография разнообразна с точки зрения представленных источников

		Правила технического оформления	Библиография составлена без учета требований ГОСТ ¹	В целом, библиография составлена в соответствии с требованиями ГОСТ, но с отдельными недостатками	Библиография составлена в соответствии с требованиями ГОСТ
3	Научный обзор по теме исследования	Системность	Научный обзор не содержит системного анализа имеющихся научных достижений по теме	В целом, представлен комплексный анализ научных достижений по теме, но имеются отдельные замечания, недоработки	Проведен системный анализ научных достижений по теме исследования
		Критический анализ научных достижений по теме работы	Фрагментарное применение технологий критического анализа и оценки современных научных достижений	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение технологий критического анализа и оценки современных научных достижений	Успешное и систематическое применение технологий критического анализа и оценки современных научных достижений
		Стилистика научного обзора	Грубо нарушены правила стилистического написания научных текстов	Имеются отдельные замечания к стилистике текста	Научный обзор написан в соответствии с правилами стилистики, предъявляемыми к написанию научных работ

¹ ГОСТ 7.1-2003 «Библиографическое описание документов».

4	Доклад на научном семинаре или конференции по теме исследования	Содержание доклада	Доклад выполнен на низком теоретическом уровне	Имеются отдельные замечания к содержанию доклада	Доклад является содержательным, полным, выполнен на высоком теоретическом уровне
		Техническое оформление доклада (мультимедийная презентация)	Презентация технически подготовлена не правильно, не позволяет донести основное содержание доклада / или отсутствует	В целом технически презентация оформлена правильно, позволяет донести содержание доклада, но имеются отдельные замечания	Презентация оформлена на высоком техническом уровне, позволяет донести содержание доклада
		Коммуникативная компетентность докладчика	Аспирант демонстрирует отсутствие навыка публичной презентации результатов научных исследований	Аспирант демонстрирует хорошие коммуникативные навыки и умения публичной презентации результатов научных исследований	Аспирант демонстрирует высокий уровень коммуникативных навыков и умений публичной презентации результатов научных исследований
5.	Подготовка статьи по итогам доклада на научном семинаре/конференции (см.п.4)	Соответствие содержания статьи теме выпускной научно-квалификационной работы	Содержание статьи не соответствует теме выпускной научно-квалификационной работы	В целом содержание статьи соответствует теме исследования, но имеются отдельные замечания	Содержание статьи соответствует теме выпускной научно-квалификационной работы

		<p>Научная новизна статьи</p>	<p>В статье не представлен авторский вклад аспиранта в решение научной проблемы</p>	<p>В целом статья обладает новизной выводов, предложений, личный вклад аспиранта раскрыт, но есть отдельные замечания</p>	<p>Статья обладает новизной выводов, предложений, личный вклад аспиранта в решение научной проблемы четко прослеживается</p>
		<p>Соблюдение правил оформления и авторского права</p>	<p>В статье присутствуют грубые нарушения правил оформления и / или некорректные заимствования</p>	<p>В целом статья оформлена в соответствии с правилами, но присутствуют отдельные замечания к оформлению; некорректные заимствования отсутствуют</p>	<p>Статья оформлена в полном соответствии с правилами, замечаний к оформлению нет; некорректные заимствования отсутствуют</p>
<p>6.</p>	<p>Сбор и обработка научной, статистической, вторичной социальной информации по теме диссертационной работы (оформляется в виде обзора)</p>	<p>Актуальность собранной информации</p>	<p>Собранная информация не является актуальной</p>	<p>Собранная информация в целом актуальна, но имеются отдельные недостатки</p>	<p>Собранная информация является актуальной</p>
		<p>Достоверность собранных данных</p>	<p>Собранные вторичные данные обладают признаками недостоверности</p>	<p>В целом вторичные данные достоверны, признаки недостоверности имеются у отдельных типов данных</p>	<p>Собранные данные достоверны</p>
		<p>Релевантность собранной информации (соответствие теме и задачам исследования)</p>	<p>Собранная информация нерелевантна задачам исследования</p>	<p>Отдельная собранная информация не соответствует задачам исследования</p>	<p>Собранная информация полностью релевантна</p>

		Умение правильно выбрать метод обработки собранной научной, статистической, вторичной социальной информации по теме работы	Не умеет правильно выбрать метод обработки собранной научной, статистической, вторичной социальной информации по теме работы	В целом аспирант демонстрирует успешное, но содержащее отдельные пробелы умение выбирать метод обработки информации по теме работы	Умеет правильно выбрать метод обработки собранной научной, статистической, вторичной социальной информации по теме работы
7.	Рецензирование выпускных квалификационных работ бакалавров	Навык критического анализа научного текста	Отсутствует навык критического анализа	Частично сформированный навык критического анализа научного текста	Навык критического анализа научного текста сформирован
		Уметь оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности	Не умеет оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности	Успешное и систематическое умение оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности
		Соблюдение правил оформления и структуры представленной рецензии	Представленная рецензия оформлена с грубыми нарушениями правил оформления; структура нарушена	Представленная рецензия оформлена в целом в соответствии с правилами оформления; структура рецензии соблюдена	Представленная рецензия оформлена в полном соответствии с правилами оформления; структура рецензии соблюдена

Таблица 6.2. Оценочные средства, критерии и показатели оценивания результатов обучения (для аспирантов 2-го года обучения)

Этапы	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
			0	1	2
1	Подготовка теоретико-методологической главы кандидатской диссертации	Уровень методологической проработки проблемы	Фрагментарное применение навыков анализа методологических проблем	В целом успешное, но не систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских задач	Успешное и систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских задач
		Сформированность навыка критического анализа и оценки существующих теоретических концепций по теме исследования	Фрагментарное применение навыка критического анализа существующих теоретических концепций по теме исследования	В целом успешное, но не систематическое применение технологий критического анализа и оценки существующих теоретических концепций по теме исследования	Сформирован навык критического анализа и оценки существующих теоретических концепций по теме исследования
2	Доклад на всероссийской или международной конференции по теме исследования	Содержание доклада	Доклад выполнен на низком теоретическом уровне	Имеются отдельные замечания к содержанию доклада	Доклад является содержательным, полным, выполнен на высоком теоретическом уровне
		Техническое оформление доклада (мультимедийная презентация)	Презентация технически подготовлена неправильно, не позволяет донести основное содержание доклада / или отсутствует	В целом, технически презентация оформлена правильно, позволяет донести содержание доклада, имеются отдельные замечания	Презентация оформлена на высоком техническом уровне, позволяет донести содержание доклада

		Коммуникативная компетентность докладчика	Аспирант демонстрирует отсутствие навыка публичной-презентации результатов научных исследований	Аспирант демонстрирует хорошие коммуникативные навыки и умения публичной-презентации результатов научных исследований	Аспирант демонстрирует высокий уровень коммуникативных навыков и умений публичной-презентации результатов научных исследований
		Умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	Аспирант демонстрирует частично освоенное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	Аспирант демонстрирует успешное, но содержащее отдельные пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках	Аспирант демонстрирует успешное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках
3	Подготовка статьи для рецензируемого научного журнала из списка журналов, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ	Соответствие содержания статьи теме выпускной научно-квалификационной работы	Содержание статьи не соответствует теме выпускной научно-квалификационной работы	В целом, содержание статьи соответствует теме исследования, но имеются отдельные замечания	Содержание статьи соответствует теме выпускной научно-квалификационной работы
		Научная новизна статьи	В статье не представлен авторский вклад аспиранта в решение научной проблемы	В целом статья обладает новизной выводов, предложений, личный вклад аспиранта раскрыт, но есть отдельные замечания	Статья обладает новизной выводов, предложений, личный вклад аспиранта в решение научной проблемы четко прослеживается

		Соблюдение правил оформления и авторского права	В статье присутствуют грубые нарушения правил оформления и / или некорректные заимствования	В целом статья оформлена в соответствии с правилами, но присутствуют отдельные замечания к оформлению; некорректные заимствования отсутствуют	Статья оформлена в полном соответствии с правилами, замечаний к оформлению нет; некорректные заимствования отсутствуют
4	Рецензирование выпускных квалификационных работ магистров (магистерские диссертации)	Навык критического анализа научного текста	Отсутствует навык критического анализа	Частично сформированный навык критического анализа научного текста	Навык критического анализа научного текста сформирован
Уметь оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности		Не умеет оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности	Успешное и систематическое умение оценить стилистические особенности представления результатов научной деятельности	
Соблюдение правил оформления и структуры представленной рецензии		Представленная рецензия оформлена с грубыми нарушениями правил оформления; структура нарушена	Представленная рецензия оформлена в целом, в соответствии с правилами оформления; структура рецензии соблюдена	Представленная рецензия оформлена в полном соответствии с правилами оформления; структура рецензии соблюдена	

5	Разработка инструментария прикладного исследования (разработка инструментария)	Владение навыком применения социологических методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской	Слабо развитые навыки применения социологических методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности	Стабильно проявляемые навыки применения социологических методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности	Стабильно проявляемые навыки успешного применения социологических методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности
Владение навыком разработки инструментария социологического исследования		Слабо развитые навыки разработки инструментария социологического исследования	Стабильно проявляемые навыки разработки инструментария социологического исследования	Стабильно проявляемые навыки успешной разработки инструментария социологического исследования	

Таблица 6.3. Оценочные средства, критерии и показатели оценивания результатов обучения (для аспирантов 3 года обучения)

Этапы	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов	Показатели оценивания результатов обучения		
			0	1	2
1	Работа по выполнению прикладной части исследования (отчет о результатах социологического исследования)	Соответствие программе исследования	Прикладная часть исследования выполнена не в соответствии со сформированным планом исследования	Прикладная часть исследования выполнена в соответствии со сформированным планом исследования, но с отдельными замечаниями	Прикладная часть исследования выполнена в полном соответствии со сформированным планом исследования
		Уровень оформления результатов исследования	Низкий уровень оформления результатов исследования, отсутствие навыков систематизации и представления социальной информации	Хороший уровень оформления результатов исследования, навык систематизации и представления социальной информации в целом сформирован, имеются отдельные замечания	Высокий уровень оформления результатов исследования, навык систематизации и представления социальной информации полностью сформирован
2	Подготовка статьи для рецензируемого научного журнала из списка журналов, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ ¹	Соответствие содержания статьи теме выпускной научно-квалификационной работы	Содержание статьи не соответствует теме выпускной научно-квалификационной работы	В целом содержание статьи соответствует теме исследования, но имеются отдельные замечания	Содержание статьи соответствует теме выпускной научно-квалификационной работы
		Научная новизна статьи	В статье не представлен авторский вклад аспиранта в решение научной проблемы	В целом статья обладает новизной выводов, предложений, личный вклад аспиранта раскрыт, но есть отдельные замечания	Статья обладает новизной выводов, предложений, личный вклад аспиранта в решение научной проблемы четко прослеживается

	см. сноску ¹	Соблюдение правил оформления и авторского права	В статье присутствуют грубые нарушения правил оформления и /или некорректные заимствования	В целом статья оформлена в соответствии с правилами, но присутствуют отдельные замечания к оформлению; некорректные заимствования отсутствуют	Статья оформлена в полном соответствии с правилами, замечаний к оформлению нет; некорректные заимствования отсутствуют
3	Участие в научно-практической конференции различного уровня (с опубликованием тезисов доклада)	Содержание доклада	Доклад выполнен на низком теоретическом уровне	Имеются отдельные замечания к содержанию доклада	Доклад является содержательным, полным, выполнен на высоком теоретическом уровне
		Техническое оформление доклада (мультимедийная презентация)	Презентация технически подготовлена не правильно, не позволяет донести основное содержание доклада / или отсутствует	В целом, технически презентация оформлена правильно, позволяет донести содержание доклада, имеются отдельные замечания	Презентация оформлена на высоком техническом уровне, позволяет донести содержание доклада
		Коммуникативная компетентность докладчика	Аспирант демонстрирует отсутствие навыка публичной презентации результатов научных исследований	Аспирант демонстрирует хорошие коммуникативные навыки и умения публичной презентации результатов научных исследований	Аспирант демонстрирует высокий уровень коммуникативных навыков и умений публичной презентации результатов научных исследований

¹ В течение третьего года аспирант должен подготовить не менее 2-х статей для опубликования в журналах, рекомендованных ВАК Министерства образования и науки и/или журналах, входящих в международные научные базы Scopus, Web of Science и т.д.

		<p>Умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках</p>	<p>Аспирант демонстрирует частично освоенное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках</p>	<p>Аспирант демонстрирует в целом успешное, но содержащее отдельные пробелы умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках</p>	<p>Аспирант демонстрирует успешное умение следовать основным нормам, принятым в научном общении на государственном и иностранном языках</p>
		<p>Умение применять на практике знания о стилистических особенностях представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>	<p>Не умеет применять на практике знания о стилистических особенностях представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>	<p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы умения применять знания об основных стилистических особенностях представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>	<p>Сформированное умение применять на практике знания о стилистических особенностях представления результатов научной деятельности в устной и письменной форме на государственном и иностранном языках</p>

4	Работа по подготовке рукописи диссертации	Оформление рукописи в соответствии с ГОСТ	Рукопись оформлена некорректно	В целом рукопись оформлена правильно, но содержит отдельные замечания	Рукопись оформлена в соответствии с требованиями
5	Подготовка автореферата	Полнота изложения выводов исследования	Автореферат не содержит развернутых выводов по результатам научного исследования	В автореферате представлена лишь часть результатов и выводов, полученных по результатам научного исследования	В автореферате подробно изложены результаты и выводы, полученные по результатам научного исследования
		Соответствии требованиям к структуре и правилам оформления автореферата ¹	Автореферат оформлен с грубыми нарушениями требований к структуре и правилам оформления автореферата	В целом автореферат оформлен правильно, но имеются отдельные недочеты при оформлении и соблюдении структуры автореферата	Автореферат оформлен в полном соответствии с требованиями к структуре и правилам оформления автореферата
6	Подготовка научного доклада	Содержание научного доклада	Содержание научного доклада не позволяет донести основные цели, задачи и результаты исследования	Содержание научного доклада в целом позволяет донести основные цели, задачи и результаты исследования, но и имеются отдельные замечания	Содержание научного доклада позволяет полностью донести основные цели, задачи и результаты исследования

¹ Определяется ГОСТ 7.0.11-2011.

VII

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Требования к итоговой государственной аттестации устанавливаются Положением о ГИА.

Государственная итоговая аттестация аспирантов является обязательной и направлена на установление степени соответствия уровня профессиональной подготовки требованиям ФГОС ВО и ОС МГУ имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления». Государственная итоговая аттестация включает в себя подготовку и сдачу государственного экзамена и научный доклад по результатам выпускной научно-квалификационной работы, выполненной на основе проведенной аспирантом исследовательской работы.

Выполненная выпускная научно-исследовательская работа должна соответствовать критериям, установленным для научно-квалификационной работы (диссертации) на соискание ученой степени кандидата социологических наук по специальности 22.00.08 – «Социология управления». Требования к содержанию и оформлению диссертационной работы определяются нормативными документами Высшей аттестационной комиссии при Министерстве образования и науки Российской Федерации (ВАК России).

Государственный экзамен (ГЭ) является проверкой конкретных функциональных возможностей аспиранта, его способности к самостоятельной преподавательской деятельности в области социологии управления.

Ниже представлены оценочные средства, рекомендуемые к использованию при проведении государственной итоговой аттестации.

Оценочные средства, используемые при проведении государственной итоговой аттестации

Направление подготовки – 39.06.01 «Социологические науки».

Направленность (профиль) подготовки – «Социология управления».

Форма обучения – очная.

Срок обучения – 3 года.

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКЗАМЕН

Экзамен носит комплексный характер. Он включает проверку теоретических знаний аспиранта и практических умений осуществлять педагогическую деятельность в ОВОО по социологии управления. Экзамен проводится в устной форме. Билет состоит из трех частей. Первая часть – проверка теоретических знаний по педагоги-

ке и психологии высшей школы и методике преподавания социологии управления. Вторая часть – выполнение практического задания (кейс-задачи) на определение умения реализации выпускником преподавательского вида деятельности. Третья часть – защита проекта.

На государственном экзамене проверяется сформированность следующих компетенций:

- способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия (УК 6);
- способность планировать, осуществлять и оценивать учебный процесс с учетом специфики образовательной среды (УК 7);
- способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК -2);
- способность к разработке новых методов исследования, применению их в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав (ОПК - 3);
- способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК - 3);
- способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5).

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА К ПЕРВОЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА
ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ

1. Предмет и объект педагогики как науки. Система педагогического знания.
2. Место педагогики в системе научного знания.
3. Основные категории педагогики.
4. Педагогический процесс как система.
5. Структура педагогического процесса.
6. Сущность и структура педагогической деятельности

7. Методы исследований, применяемые в педагогике.
8. Педагогика высшей школы: структура, современное состояние.
9. Образование как социокультурный феномен и социальный институт.
10. Функции образования в социально-экономическом и культурном развитии современного общества.
11. Принципы построения современной системы образования.
12. Современные теории личности и их применение в образовательной практике.
13. Система образования в современной России.
14. Система социологического образования в РФ.
15. Проблемы эффективности и качества обучения в современном российском обществе.
16. Закон РФ «Об образовании» (2012): преемственность и новации.
17. Направления развития системы высшего образования России в рамках консолидации европейского пространства высшего образования
18. Становление, современное состояние и развитие системы университетского образования.
19. Основные принципы реализации уровневой системы высшего образования в РФ.
20. Виды воспитания.
21. Классификация методов воспитания.
22. Сущность и содержание процесса воспитания.
23. Закономерности процесса воспитания. Особенности современного воспитательного процесса.
24. Самовоспитание в системе воспитания.
25. Стили педагогического руководства.
26. Андрогогика: понятие, цели и задачи.
27. Дидактика как составная часть педагогики.
28. Классификация методов дидактики: основные подходы.
29. Принципы обучения.
30. Сущность обучения и его структура
31. Понятие развивающего обучения: основные представители.

32. Педагогические средства и формы организации учебного процесса в школе и вузе.
33. Профессиональная деятельность преподавателя вуза и проблемы педагогического мастерства.
34. Диагностика в педагогическом процессе: понятие, структура, задачи.
35. Методы диагностики профессиональных способностей педагога: профессиограммы преподавателей.
36. Психодиагностика: понятие, особенности применения в педагогической деятельности.
37. Типология обучающихся: основание и педагогическое значение.
38. Понятие и виды образовательных технологий.
39. Современные информационные технологии в образовании.
40. Учебный процесс: структура, содержание, функции.
41. Образовательный стандарт. Федеральный образовательный стандарт: содержание, функции.
42. Основная образовательная программа.
43. Программа курса социологической дисциплины, основные элементы и порядок составления (на примере одной из социологических дисциплин).
44. Методика подготовки и чтения лекции по социологической дисциплине.
45. Методика подготовки и проведения семинарского занятия по социологической дисциплине.
46. Методика подготовки и проведения практикума, практического занятия по социологической дисциплине.
47. Тестирование: сущность метода, его оценка и перспективы применения в образовании.
48. Методы интерактивного обучения. Принципы организации учебных деловых игр.
49. Формы и методы контроля и аттестации уровня подготовки учащихся. Методика проведения экзамена и зачета.
50. Балльно-рейтинговая система оценки уровня подготовки студента.
51. Формы и методы организации самостоятельной работы студентов.

52. Принципы организации научной работы студентов.
53. Самообразование: современные информационные возможности.
54. Мотивация учения, поведения и выбора профессии.
55. Особенности воспитательной работы в системе профессионального образования.
56. Социальный портрет современного студента.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА К ВОТВОРОЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА

ПРИМЕРНЫЕ ЗАДАНИЯ:

1. Решите педагогическую задачу. При ответе на вопрос студент не согласился с оценкой преподавателя (70 баллов, три), считая ее заниженной, настаивая на оценке 86 баллов (четыре). Ответ действительно содержал недочеты, однако учащийся их не усмотрел. Каковы Ваши действия в данной ситуации?
2. Решите педагогическую задачу. На занятии студент систематически отказывается отвечать на вопросы преподавателя, не выполняет задания, объясняя это тем, что ему не интересно, этот предмет «лишний» для изучения. Что Вы предпримете в данных сложившихся условиях?
3. Решите педагогическую задачу. Студенты регулярно опаздывают на Ваше занятие, тем самым нарушая его ход, мешая другим учащимся, создавая нерабочую обстановку. Каковы Ваши действия в данной ситуации? Как, на Ваш взгляд, можно решить проблему с опозданиями?
4. Решите педагогическую задачу. На занятии преподаватель вначале сообщает общее положение, закон, а затем постепенно начинает выводить частные случаи, более конкретные задачи.
 - а) Определите метод обучения в соответствии с логикой раскрытия содержания темы.
 - б) Укажите его преимущества.
5. Решите педагогическую задачу. На лекции преподаватель дает студентам задание: слушать внимательно лекцию, находить и записывать неточности и возникающие ошибки, которые преподаватель допускает намеренно. В конце лекции преподаватель обсуждает со студентами все зафиксированные ими ошибки.
 - 1) Определите метод обучения.
 - 2) К какой группе методов он относится?

6. Решите педагогическую задачу. Начиная практическое занятие, преподаватель узнает, что студенческая группа не подготовилась к важной теме по дисциплине, ссылаясь на отсутствие материалов в библиотеке и сети Интернет. Каковы Ваши действия в данной ситуации?
7. Решите педагогическую задачу. Заведующий кафедрой предложил преподавателям составить портфолио достижений на некоторых студентов, активно участвующих в общественной и научной жизни университета. Как Вы считаете, какие виды портфолио можно составить? Что может войти в данное портфолио достижений студента?
8. Решите педагогическую задачу. Иванов И.И. во время обучения на 3-м курсе университета узнал, что его ООВО не прошел аккредитацию. Что это за явление и какие последствия будут лично для него?
9. Заполните таблицу «Достоинства и недостатки стилей педагогического общения». При выполнении задания необходимо использовать различные классификации стилей педагогического общения, представленные в пособии.

Стиль педагогического общения	Достоинства	Недостатки

10. Заполните таблицу «Виды контроля».

Критерий классификации	Вид контроля	Примеры	Достоинства	Недостатки

11. Заполните таблицу «Типы и формы проведения семинарских занятий».

Тип или форма проведения семинарского занятия	Достоинства	Недостатки

12. Заполните таблицу «Традиционные образовательные технологии».

Название технологии	Сферы применения	Достоинства	Недостатки

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА К ТРЕТЬЕЙ ЧАСТИ ЭКЗАМЕНА ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ПРОЕКТОВ:

1. Для выбранной Вами темы изучения социологии управления разработайте методы стимулирования и мотивации интереса к учению, а также методы стимулирования и мотивации долга и ответственности в учении студентов.
2. Вам предстоит провести экскурсию в рамках практического занятия по социологии управления. Продумайте и обоснуйте выбор места экскурсии в зависимости от темы занятия. Составьте сценарий экскурсии.
4. Разработайте тематические блоки для групповой, фронтальной, коллективной и парной работ по выбранной Вами теме по социологии управления.
5. Вам предстоит провести вводную лекцию по социологии управления. Одной из задач данного занятия является демонстрация необходимости и важности изучения данной дисциплины. Для того чтобы заинтересовать студентов своим предметом, необходимо так подать материал, чтобы у них появилось осознание необходимости приобретения знаний по социологии, актуализировалось желание их использовать в своей будущей профессиональной деятельности. Разработайте план-конспект такой лекции.
6. Основываясь на характеристиках индивидуального стиля педагогической деятельности, опишите его. В качестве образа может выступать либо конкретный преподаватель, либо тот образ преподавателя, к которому Вы склонны стремиться. Можете опираться на Критерии и показатели профессионализма педагога (по А.К. Марковой).

Объективный:
соответствие человека требованиям педагогической профессии;
возможность решения задач обучения и воспитания в соответствии с требованиями системы образования, общества и обучаемого

Субъективный:
соответствие профессии требованиям педагога;
устойчивая профессионально-педагогическая направленность;
понимание значимости профессии, ее ценностных ориентаций;
наличие совокупности необходимых профессионально-педагогических качеств;
позитивное отношение к себе как к профессионалу;
отсутствие личностных деформаций

<p>Результативный: достижение желаемого обществом уровня результатов в педагогическом труде; позитивные качественные изменения, которые возникают в процессе воздействия преподавателя на обучаемых; владение многообразием приемов и средств развития способностей обучаемых</p>	<p>Процессуальный: использование педагогом при достижении своих результатов социально приемлемых приемов-способов, технологий; 2) использование личных педагогические качества; 3) цена результатов в виде затрат времени обучаемых и преподавателя</p>
<p>Нормативный: усвоение педагогом норм, правил профессии и умение воспроизводить эталоны педагогической профессии на уровне мастерства; владение методами, приемами, средствами, формами обучения и воспитания обучаемых; владение нормами педагогического общения; владение нормами развития личности обучаемого</p>	<p>Индивидуально-вариативный: стремление педагога индивидуализировать свою деятельность, самореализовать себя; самобытность (неповторимость); наличие индивидуального стиля; оригинальность взгляда на окружающую действительность</p>
<p>Социальная активность: привлечение внимания общественности к значимости результатов педагогического труда; умение и желание вступать в конкурентные отношения на рынке образовательных услуг; поиск внутренних резервов в самой педагогической профессии</p>	<p>Приверженность профессии: соблюдение чести, достоинства и преданности педагогической профессии; не противопоставление педагогической профессии другим профессиям; отсутствие замкнутости и корпоративности</p>
<p>Качественный: глубина и систематичность знаний обучаемых; сформированность положительной мотивации учебной деятельности</p>	<p>Количественный: категория, должность, ученая степень, ученое звание; 2) рейтинг в педагогическом коллективе; 3) результаты НИР преподавателя</p>

7. Разработайте упражнения (задания) по социологии управления, способствующие развитию творческих способностей обучаемых (темы выбираются обучаемыми).
8. Разработайте практическое занятие по социологии управления по любой выбранной вами теме.

9. Разработайте два кейса по любой выбранной Вами теме по дисциплине «Социология управления».

Требования	Развернутая характеристика кейса
Фабула, история, ситуация	Реальная, интересная, жизненная
Конфликт	Напряженность, психологичность, неоднозначность, профессиональность
Проблема	Сложность и скрытый характер проблемы
Концепция	Должна быть основой кейса
Действия	Многовариантность, реальность, напряженность
Персонажи	Привлекательны, обладают выраженными личностными качествами
Решения	Возможность принятия решений, их многовариантность, неоднозначность, наличие риска
Опыт	Концентрируется в содержании
Информация	Информативность и многоплановость
Объем	Краткость

10. Разработайте сценарий деловой игры применительно к конкретной теме курса «Социология управления».
11. Из числа авторефератов на соискание степени кандидата социологических наук (за последние пять лет) выберите проблему, которая могла бы стать учебной для проведения проблемной лекции. Составьте подробный план такой лекции. Выберите наводящие вопросы для руководства дискуссией.
12. Разработайте план-конспект (сценарий) лекции по любой выбранной Вами теме социологии управления (бинарная лекция, лекция-дискуссия (диалог двух преподавателей, защищающих разные позиции), проблемная, лекция-конференция, информационно-объяснительная лекция, лекция-консультация, лекция-визуализация (с усиленным элементом наглядности), лекция-размышление, лекция-беседа, лекция с опорным конспектированием, лекция-провокация (лекция с заранее запланированными ошибками) и т.д.

13. Разработайте план-конспект практического занятия по социологии управления, используя одну или несколько форм его проведения: вопросно-ответная система; развернутая беседа на основе заранее сообщенного студентам плана семинарского занятия; устные доклады студентов с последующим их обсуждением; обсуждение письменных рефератов, заранее подготовленных отдельными студентами; теоретическая конференция в группе или на потоке; семинар-диспут; семинар пресс-конференция; комментированное чтение первоисточников; решение задач и упражнений; семинар по материалам социологических исследований, проведенных студентами под руководством преподавателя; семинар на производстве; семинар-экскурсия в музей или по памятным местам; контрольная (письменная) работа по отдельным вопросам, темам с последующим обсуждением; семинар-коллоквиум и т.д.
14. Подготовьте тестовые задания (не менее 20) для самоконтроля студентов по конкретной теме «Социология управления». Использовать не менее пяти видов тестовых вопросов.
15. Составьте контрольный тест по выбранной вами теме из курса «Общая социология» (с ключом).
16. Разработайте задания различных форм (не менее пяти) контроля по конкретной теме социологии управления.

При итоговой оценке учитываются следующие показатели:

- оригинальность проекта,
- методологическая проработанность,
- наличие апробации,
- качество выполнения презентации.

ПРОВЕРКА СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Универсальные компетенции

Способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия (УК 6).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ВЛАДЕТЬ: приемами и технологиями целеполагания, целереализации и оценки результатов деятельности по решению профессиональных задач. Код В1(УК-6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта 	<p>Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта) (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта (Приложение 2). Критерии оценки презентации отчета о практике и его публичной защиты (Приложение 3). Структура отчета по итогам практики (Приложение 4). Критерии оценки работы аспиранта на 1 этапе педагогической практики (Приложение 5)</p>
<p>ВЛАДЕТЬ: способами выявления и оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств и путями достижения более высокого уровня их развития Код В2(УК-6)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - оценка защиты проекта 	<p>Критерии оценки занятия преподавателя (практиканта) (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия практиканта (Приложение 2). Критерии оценки презентации отчета о практике и его публичной защиты (Приложение 3). Структура отчета по итогам практики (Приложение 4). Критерии оценки работы аспиранта на 1 этапе педагогической практики (Приложение 5)</p>

Общепрофессиональные компетенции

Способность разрабатывать комплексное методическое обеспечение образовательных дисциплин (модулей) с учетом передового международного опыта (ОПК -2)

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ЗНАТЬ: современные образовательные технологии, методы и средства обучения с целью обеспечения планируемого уровня личностного и профессионального развития обучающегося по программам высшего образования Код 31 (ОПК-2)</p>	<p>- Ответ на вопрос первой части экзамена</p>	<p>- Оценка ответа на вопрос</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1)</p>
<p>УМЕТЬ: обоснованно выбирать современные образовательные технологии, методы и средства обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе Код У1 (ОПК-2)</p>	<p>- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене</p>	<p>- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>
<p>ВЛАДЕТЬ: навыками эффективного использования современных образовательных технологий, методов и средств обучения для обеспечения целей учебного процесса в высшей школе Код В1 (ОПК-2)</p>	<p>- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене</p>	<p>- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>

Способность к разработке новых методов исследования, применению их в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав (ОПК - 3).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
ЗНАТЬ: методологию разработки новых методов исследования в социологии Код 31 (ОПК-3)	- Ответ на вопрос первой части экзамена	- Оценка ответа на вопрос	Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1)
ЗНАТЬ: законодательные акты, регламентирующие соблюдение авторских прав Код 32 (ОПК-3)	- Ответ на вопрос первой части экзамена	- Оценка ответа на вопрос	Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1)
УМЕТЬ: обосновывать необходимость разработки новых методов исследования в социологии Код У1 (ОПК-3)	- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене	- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта	Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)
УМЕТЬ: разрабатывать новые методы исследования в социологии Код У2 (ОПК-3)	- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене	- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта	Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)

<p>ВЛАДЕТЬ:</p> <p>навыками применения новых методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав</p> <p>Код В1 (ОПК-3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта 	<p>Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>
--	--	---	---

Профессиональные компетенции

Способность адаптировать и обобщать результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях (ПК - 3).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ЗНАТЬ</p> <p>результаты современных социологических исследований в области социологии управления</p> <p>Код З1 (ПК-3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ответ на вопрос первой части экзамена 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка ответа на вопрос 	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1)</p>
<p>УМЕТЬ</p> <p>обобщать результаты современных социологических исследований</p> <p>Код У1 (ПК-3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта 	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>

<p>ВЛАДЕТЬ</p> <p>навыками адаптирования результаты современных социологических исследований для целей преподавания социальных дисциплин в высших учебных заведениях</p> <p>Код В1 (ПК-3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта к третьей части экзамена; - Защита проекта на экзамене 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта. 	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1).</p> <p>Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>
--	---	--	---

Способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5).

Планируемые результаты обучения	Оценочные средства	Материалы, в содержании которых производится оценка	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ЗНАТЬ: современные закономерности и тенденции развития социального управления в условиях внедрения научно-технических инноваций и глобализации общественных процессов с ориентацией на их использование в практической деятельности</p> <p>Код З1 (ПК-5)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Ответ на вопрос первой части экзамена 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка ответа на вопрос 	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1)</p>

<p>ЗНАТЬ: результаты наиболее значимых отечественных и международных исследований социального управления на государственном и организационном уровнях, внедрения которых в общественную практику привело к положительным социальным эффектам Код З1 (ПК-5)</p>	<p>- Ответ на вопрос первой части экзамена</p>	<p>- Оценка ответа на вопрос</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2).</p>
<p>УМЕТЬ: составлять социальные программы развития и разрабатывать стратегии деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций Код У1 (ПК-5)</p>	<p>- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене</p>	<p>- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1); Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>
<p>УМЕТЬ: выявлять проблемные зоны в системах социального управления государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций, проводить социальную диагностику организаций Код У2 (ПК-5)</p>	<p>- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене</p>	<p>- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1); Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>
<p>УМЕТЬ: создавать новые методы совершенствования систем управления на государственном и организационном уровнях Код У3 (ПК-5)</p>	<p>- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене</p>	<p>- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта</p>	<p>Критерии оценки ответа на государственном экзамене (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта (Приложение 2)</p>

<p>ВЛАДЕТЬ: методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества Код В1 (ПК-5)</p>	<p>- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене</p>	<p>- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>
<p>ВЛАДЕТЬ: социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления (управление человеческими ресурсами, маркетинг, управление производством и др.) и достижения синергетического эффекта Код В2 (ПК-5)</p>	<p>- Выполнение задания для второй части экзамена; - Выполнение проекта (третья часть экзамена); - Защита проекта на экзамене</p>	<p>- Оценка выполнения задания; - Оценка выполнения проекта; - Оценка защиты проекта.</p>	<p>Критерии оценки ответа аспиранта на государственном экзамене (Приложение 1). Критерии оценки плана-конспекта занятия (Приложение 2)</p>

Приложение 1.

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ОТВЕТА АСПИРАНТА НА ГОСУДАРСТВЕННОМ ЭКЗАМЕНЕ

Оценка «отлично»

Ответы на поставленные вопросы в билете излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Делаются обоснованные выводы. Демонстрируются глубокие знания базовых нормативно-правовых актов. Соблюдаются нормы литературной речи. Ответ должен быть развернутым, уверенным, содержать достаточно четкие формулировки. Оценка «отлично» ставится аспирантам, которые при ответе:

- обнаруживают всестороннее систематическое и глубокое знание программного материала;

- способны творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеют понятийным аппаратом;
- демонстрируют способность к анализу и сопоставлению различных подходов к решению заявленной в вопросе проблематики;
- подтверждают теоретические постулаты примерами из педагогической практики.

Оценка «хорошо»

Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка “хорошо” ставится за правильный ответ на вопрос, знание основных характеристик раскрываемых категорий. Обязательно понимание взаимосвязей между явлениями и процессами, знание основных закономерностей. Оценка “хорошо” ставится аспирантам, которые при ответе:

- обнаруживают твёрдое знание программного материала;
- способны применять знание теории к решению задач профессионального характера;
- допускают отдельные погрешности и неточности при ответе.

Оценка «удовлетворительно»

Допускаются нарушения в последовательности изложения. Демонстрируются поверхностное знание вопроса. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи. Оценка “удовлетворительно” ставится аспирантам, которые при ответе:

- в основном знают программный материал в объёме, необходимом для предстоящей работы по профессии;
- допускают существенные погрешности в ответе на вопросы экзаменационного билета;
- приводимые формулировки являются недостаточно четкими, нечетки, в ответах допускаются неточности.

Положительная оценка может быть поставлена при условии понимания аспирантом сущности основных категорий по основному и дополнительным вопросам.

Оценка «неудовлетворительно»

Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний. Имеются заметные нарушения норм литературной речи. Аспирант не понимает сущности процессов и явлений, не может ответить на простые вопросы типа “что это такое?” и “почему существует это явление?”. Оценка “**неудовлетворительно**” ставится аспирантам, которые при ответе:

- обнаруживают значительные пробелы в знаниях основного программного материала;
- допускают принципиальные ошибки в ответе на вопрос билета;
- демонстрируют незнание теории и практики.

Приложение 2.

Критерии оценки плана-конспекта занятия

№ пп	Критерии	Показатель
	Содержательная часть	
	Соответствие темы занятий содержанию учебной дисциплины, учебному плану, ФГОС	
	Связь содержания с будущей работой социолога	
	Уровень проработки концептуальных положений, научных понятий и категорий	
	Использование результатов современных социологических исследований, достижений социологической науки, примеров из практики	
	Степень структурированности материала	
	Методическая сторона	
	Обоснованность выбора современных образовательных технологий, методов и средств обучения в соответствии с целью занятия	
	Обоснованность выбора современных образовательных методов обучения в соответствии с целью занятия	
	Обоснованность выбора современных образовательных средств обучения в соответствии с целью занятия	

	Обоснованность выбора современных образовательных средств обучения с учетом передового международного опыта	
	Использование методов активизации познавательной деятельности студентов	
	Умение практиканта объяснять новый материал	
	Обращение в ходе занятия к ранее изученному	
	Учет динамики работоспособности студентов в ходе занятия	
	Наличие заданий для самостоятельной работы и их объяснение	
	Учет индивидуальных особенностей студентов	
	Умение практиканта налаживать и поддерживать контакт со студенческой аудиторией	
	Общий эмоциональный фон занятия (доброжелательность, позитивный настрой)	
	Активность студентов на занятии	

Показатели:

0 баллов – полное отсутствие критерия;

1 балл – частичное выполнение критерия;

2 балла – полное выполнение критерия.

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ЗАЩИТЫ НАУЧНОГО ДОКЛАДА

Защита научного доклада об основных результатах научно-квалификационной работы является вторым этапом государственной итоговой аттестации. Защита научного доклада об основных результатах научно-квалификационной работы направлена на установление степени соответствия уровня профессиональной подготовки требованиям ФГОС ВО и ОС МГУ имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки», направленность (профиль) – «Социология управления» в части сформированности компетенций, необходимых для выполнения выпускником научно-исследовательского вида деятельности.

Научно-квалификационная работа должна быть написана аспирантом самостоятельно, обладать внутренним единством и содер-

жать положения, выдвигаемые для публичной защиты, должна свидетельствовать о личном вкладе аспиранта в решение задачи, имеющей существенное значение для социологической науки. Предложенные автором выпускной научно-квалификационной работы решения должны быть аргументированны и оценены по сравнению с другими известными решениями.

Процедура защиты научного доклада установлена Порядком разработки, утверждения и реализации программ высшего образования – программ подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре в МГУ имени М.В. Ломоносова (Приложение к Приказу МГУ № 831 от 31.08.2015).

Процедура защиты научного доклада предусматривает проведение предварительной экспертизы выпускной научно-квалификационной работы: назначение рецензентов из числа признанных специалистов, докторов и кандидатов, ведущих научно-исследовательскую работу по профилю программы аспирантуры и имеющих научные публикации в рецензируемых российских и зарубежных изданиях; проведение экспертизы текста работы и автореферата в системе "Антиплагиат"; оценку полноты изложения материалов ВКР в работах, опубликованных аспирантом.

Защита научного доклада выступает итоговым контролем сформированности следующих компетенций обучающегося: УК 1; УК 2; УК 6; ОПК 3; ПК1; ПК 5.

Универсальные компетенции

Способность к критическому анализу и оценке современных научных достижений, генерированию новых идей при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях (УК-1).

Таблица 7.1.

Планируемые результаты обучения	Материалы для оценки	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ВЛАДЕТЬ навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях Код В1 (УК-1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Положения, выносимые на защиту (автореферат); - Научный доклад аспиранта. 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка работы научным руководителем (Отзыв научного руководителя аспиранта); - Оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента)⁸; - итоговая оценка защиты результатов выпускной научно-квалификационной государственной экзаменационной комиссии по результатам доклада и научной дискуссии (протокол государственной экзаменационной комиссии) 	<ul style="list-style-type: none"> - Актуальность исследования; - Уровень методологической проработки проблемы (теоретическая часть работы); - Аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций, положений выносимых на защиту
<p>ВЛАДЕТЬ навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях Код В2 (УК-1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Положения, выносимые на защиту (автореферат); - Научный доклад аспиранта; - Ответы аспиранта на вопросы в ходе публичной дискуссии на заседании государственной экзаменационной комиссии. 	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка работы научным руководителем (Отзыв научного руководителя аспиранта); - Оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента); - итоговая оценка защиты результатов выпускной научно-квалификационной государственной экзаменационной комиссии по результатам доклада и научной дискуссии (протокол государственной экзаменационной комиссии) 	<ul style="list-style-type: none"> - Актуальность исследования; - Степень разработанности проблемы исследования, представленная во введении работы и автореферате; - Аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций, положений, выносимых на защиту; - Научная эрудиция аспиранта при ответе на вопросы.

¹ Отзыв рецензента оформляется с учетом требований к оценке диссертационных работ, представленных в п. 23 Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. N 842.

Таблица 7.2.

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Актуальность исследования	Актуальность темы исследования не раскрыта	Присутствуют отдельные недочеты/ недоработки в части обоснования актуальности темы исследования	Актуальность темы полностью раскрыта
Уровень методологической проработки проблемы (теоретическая часть работы)	Фрагментарное применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в междисциплинарных областях	В целом успешное, но несистематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в междисциплинарных областях	Успешное и систематическое применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в междисциплинарных областях
Аргументированность и степень обоснованности выводов, рекомендаций, положений, выносимых на защиту	Научные положения, рекомендации и выводы работы не обоснованы	Имеются отдельные недостатки/ неточности в приведенной аргументации	Положения, выносимые на защиту, выводы и рекомендации аргументированны и обоснованны

<p>Степень разработанности проблемы исследования, представленной во введении работы и автореферате</p>	<p>Отсутствует критический анализ концепций/теорий/современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>	<p>Имеются отдельные недостатки/неточности при проведении критического анализа концепций/теорий/современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>	<p>Степень разработанности проблемы исследования, представленной во введении работы и автореферате, позволяет судить о сформированном, системном владении аспирантом навыком критического анализа современных научных достижений и результатов деятельности по решению исследовательских и практических задач, в том числе в междисциплинарных областях</p>
<p>Научная эрудиция аспиранта при ответе на вопросы</p>	<p>Демонстрирует низкий уровень научной эрудиции</p>	<p>Демонстрирует достаточный уровень научной эрудиции для поддержания научной дискуссии</p>	<p>Демонстрирует высокий уровень научной эрудиции, свободное владение профессиональной терминологией</p>

Способность проектировать и осуществлять комплексные исследования, в том числе междисциплинарные, на основе целостного системного научного мировоззрения (УК-2).

Таблица 7.3.

Планируемые результаты обучения	Материалы для оценки	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения
ВЛАДЕТЬ технологиями планирования в профессиональной деятельности в сфере научных исследований Код В2 (УК-2)	- Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Автореферат научно-квалификационной работы; - Публикации по результатам выполненной работы; - Научный доклад аспиранта.	- Оценка работы научным руководителем (отзыв научного руководителя аспиранта); - Оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента); - Итоговая оценка защиты результатов выпускной научно-квалификационной государственной экзаменационной комиссией по результатам доклада и научной дискуссии (протокол государственной экзаменационной комиссии)	Сформулированные рекомендации по направлениям, технологиям дальнейших научных исследований в рамках проблематики научной работы

Таблица 7.4.

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Сформулированные рекомендации по направлениям, технологиям дальнейших научных исследований в рамках проблематики научной работы	Отсутствуют сформулированные рекомендации по дальнейшим направлениям научных исследований по проблеме	Рекомендации по дальнейшим направлениям научных исследований по проблематике научной работы сформулированы только в рамках социологической науки	Представлены развернутые рекомендации по дальнейшим направлениям научных исследований по проблематике научной работы, в том числе в рамках междисциплинарных исследований

Способность к принятию самостоятельных мотивированных решений в нестандартных ситуациях и готовность нести ответственность за их последствия (УК 6).

Таблица 7.5

Планируемые результаты обучения	Материалы для оценки	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения
УМЕТЬ осуществлять личный выбор в различных профессиональных и морально-ценностных ситуациях, оценивать последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом. Код У2(УК-6)	- Научный доклад аспиранта; - Ответы аспиранта на вопросы в ходе публичной дискуссии	- Оценка работы научным руководителем (отзыв научного руководителя аспиранта); - Итоговая оценка защиты результатов выпускной научно-квалификационной государственной экзаменационной комиссией по результатам доклада и научной дискуссии (протокол государственной экзаменационной комиссии)	Способность самостоятельно предлагать решения актуальных научно-прикладных задач в рамках исследуемой проблематики; оценивать социальные последствия их реализации; готовность нести ответственность за их реализацию

Таблица 7.6

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Способность самостоятельно предлагать решения актуальных научно-прикладных задач в рамках исследуемой проблематики; оценивать социальные последствия их реализации; готовность нести ответственность за их реализацию	Не готов и не умеет предлагать решения актуальных научно-прикладных задач в рамках исследуемой проблематики, оценивать социальные последствия принятого решения и нести за него ответственность перед собой и обществом	Умеет предлагать решения актуальных научно-прикладных задач в рамках исследуемой проблематики, оценивает некоторые последствия принятого решения и готов нести за него ответственность перед собой и обществом	Умеет предлагать решения актуальных научно-прикладных задач в рамках исследуемой проблематики, оценивать весь комплекс социальных последствий принятого решения и готов нести за него ответственность перед собой и обществом

Общепрофессиональные компетенции
Способность к разработке новых методов исследования, применению их в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения авторских прав (ОПК 3)

Таблица 7.7.

Планируемые результаты обучения	Материалы для оценки	Оценочные средства	Критерии оценивания результатов обучения
ВЛАДЕТЬ навыками применения новых методов исследования в самостоятельной научно-исследовательской деятельности с учетом правил соблюдения научной этики и авторских прав Код В 1(ОПК -3)	- Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Автореферат научно-квалификационной работы; - Публикации по результатам выполненной работы	- Проверка по системе "Антиплагиат" текста и автореферата научной работы (справка); - Оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента)	Оригинальность выводов, заключений и предложений, представленных в тексте, автореферате и публикациях аспиранта

Таблица 7.8

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Оригинальность выводов, заключений и предложений, представленных в тексте, автореферате и публикациях аспиранта	Выводы, заключения и предложения не являются оригинальными, в тексте работы, автореферате или публикациях присутствуют некорректные заимствования материалов или отдельных результатов	Выводы, заключения и предложения являются оригинальными, но присутствуют отдельные технические недостатки в оформлении результатов заимствования	Выводы, заключения и предложения являются оригинальными, отсутствуют некорректные заимствования материалов или отдельных результатов

¹ Оформляется в виде развернутой справки, содержащей процент, характер и источник заимствований.

Профессиональные компетенции
Владение методологией теоретических и экспериментальных исследований в области социологии управления (ПК-1)

Таблица 7.9.

Планируемые результаты обучения	ВЛАДЕТЬ: навыками анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество и его отдельные сферы, социальные группы и организации. Код В1(ПК -1)
Материалы для оценки	<ul style="list-style-type: none"> - Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Автореферат; - Научный доклад аспиранта
Оценочные средства	<ul style="list-style-type: none"> - оценка работы научным руководителем (отзыв научного руководителя аспиранта); - оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента); - итоговая оценка защиты результатов выпускной научно-квалификационной государственной экзаменационной комиссии по результатам доклада и научной дискуссии (протокол государственной экзаменационной комиссии)
Критерии оценивания результатов обучения	<ul style="list-style-type: none"> - новизна исследования; - актуальность исследования; - соответствие проведенного исследования паспорту научной специальности 22.00.08 – «Социология управления»: исследование социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество, его отдельные сферы (экономическую, социальную, политическую, духовную), социальные группы и организации, на сознание и поведение людей. В проблемном поле социологии управления разрабатываются концепции управленческого процесса как особого типа социального взаимодействия, обладающего устойчивыми и регулярными формами. Социологические перспективы исследования субъектно-объектных отношений в процессе управления определяются изучением, с одной стороны, институтов управления (механизмов отбора и подготовки персонала; специализации в разделении ролей и функций; иерархии статусных позиций, механизмов контроля и оценки поведения персонала и др.), а с другой – социальных результатов принимаемых управленческих решений (оценки эффективности и качества управления, межличностных отношений в процессах управления, ценностных ориентаций, мотивации и степени участия индивидов в управлении и др.). - уровень методологической проработки проблемы; - рекомендации, предложения, сформулированные в диссертации.

Планируемые результаты обучения	ВЛАДЕТЬ: навыками критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований в области социального управления Код В2 (ПК -1)
Материалы для оценки	- Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Автореферат; - Научный доклад аспиранта; - Ответы аспиранта на вопросы в ходе публичной дискуссии.
Оценочные средства	- оценка работы научным руководителем (отзыв научного руководителя аспиранта); - оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента); - итоговая оценка защиты результатов выпускной научно-квалификационной государственной экзаменационной комиссией по результатам доклада и научной дискуссии (протокол государственной экзаменационной комиссии)
Критерии оценивания результатов обучения	- степень разработанности проблемы; - методический аппарат исследования и степень достоверности результатов прикладного исследования; - научная эрудиция аспиранта при ответе на вопросы

Таблица 7.10.

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Актуальность исследования	Актуальность темы исследования не раскрыта	Присутствуют отдельные недочеты/недоработки в части обоснования актуальности темы исследования	Актуальность темы полностью раскрыта
Соответствие проведенного исследования паспорту научной специальности 22.00.08 – «Социология управления»	Осуществленное исследование не соответствует паспорту научной специальности	Некоторые аспекты (части) работы соответствуют паспорту специальности	Проведенное исследование полностью соответствует паспорту научной специальности

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Уровень методологической проработки проблемы	Фрагментарное применение навыков анализа методологических проблем в процессе исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на социальные группы и организации	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество и его отдельные сферы, социальные группы и организации	Успешное и систематическое и обобщенное применение навыков анализа методологических проблем, возникающих при решении исследовательских и практических задач в процессе исследования социальных механизмов и способов управленческого воздействия на общество в целом и его отдельные сферы, социальные группы и организации
Новизна исследования	Способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи отсутствует	В целом успешная, но содержащая отдельные пробелы способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать новые идеи	Сформированная способность при решении исследовательских и практических задач в предметном поле социологии управления генерировать принципиально новые идеи

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Степень разработанности проблемы исследования	Фрагментарное применение критического анализа и оценки ограниченного числа современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов управления	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение технологий критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов и целостной системы социального управления	Успешное и систематическое применение технологий критического анализа и оценки современных научных достижений и результатов исследований отдельных объектов и целостной системы социального управления
Методический аппарат исследования и степень достоверности результатов прикладного исследования	Применение узкого спектра концептуальных и эмпирических методов социологии управления; полученные результаты не являются достоверными	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления; полученные результаты достоверны	Аспирант демонстрирует сформированное, отработанное на практике умение применять широкий спектр концептуальных и эмпирических методов и процедур при разработке и проведении исследований в предметном поле социологии управления; полученные результаты достоверны
Научная эрудиция аспиранта при ответе на вопросы	Отсутствует представление о содержании современных дискуссий по проблемам социального управления	Демонстрирует достаточный уровень научной эрудиции по проблемам социального управления	Демонстрирует высокий уровень научной эрудиции, понимание современных научных дискуссий по проблемам социального управления

Способность использовать результаты исследований, знание закономерностей и тенденций развития для совершенствования социальных институтов, методов управления, разработки социальных программ и стратегий деятельности государственных и частных предприятий, общественных, политических, культурных организаций (ПК-5)

Таблица 7.11.

Планируемые результаты обучения	ВЛАДЕТЬ: методами и социальными технологиями совершенствования функционирования социальных институтов современного общества Код В1 (ПК -5)
Материалы для оценки	- Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Автореферат; - Научный доклад аспиранта
Оценочные средства	- оценка работы научным руководителем (отзыв научно- оценка работы научным руководителем (отзыв научного руководителя аспиранта); - оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента); - справки о внедрении результатов исследования в деятельность организаций
Критерии оценивания результатов обучения	- практическая значимость результатов исследования
Планируемые результаты обучения	ВЛАДЕТЬ: социологическими методами исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления (управление человеческими ресурсами, маркетинг, управление производством и др.) и достижения синергетического эффекта Код В2 (ПК -5)
Материалы для оценки	- Текст выпускной научно-квалификационной работы; - Автореферат; - Научный доклад аспиранта
Оценочные средства	- оценка работы научным руководителем (Отзыв научного руководителя аспиранта); - оценка работы рецензентами (Отзыв рецензента); - итоговая оценка защиты результатов выпускной научно-квалификационной государственной экзаменационной комиссией по результатам доклада и научной дискуссии (протокол государственной экзаменационной комиссии)
Критерии оценивания результатов обучения	- уровень владения социологическими методами исследования (эмпирическая часть исследования; приложения, где представлена программа исследования)

Таблица 7.12.

Критерии оценивания результатов обучения	Показатели оценивания результатов обучения		
	0	1	2
Практическая значимость результатов исследования	Применение ограниченного числа методов и технологий совершенствования функционирования социальных институтов без соответствующей адаптации к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций отсутствуют	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение широкого спектра методов и технологий совершенствования функционирования социальных различных институтов с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций сформулированы	Успешное и обоснованное применение широкого спектра методов и технологий совершенствования функционирования социальных различных институтов с соответствующей адаптацией к конкретному объекту; представлены развернутые рекомендации по дальнейшему использованию результатов исследования в практической деятельности организаций
Уровень владения социологическими методами исследования (эмпирическая часть исследования; приложения, где представлена программа исследования)	Фрагментарное применение социологических методов исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на отдельные функциональные сферы управления без достижения синергетического эффекта	В целом успешное, но содержащее отдельные пробелы применение социологических методов и технологий исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на функциональные сферы управления (управление человеческими ресурсами, маркетинг, управление производством и др.) с регулярным возникновением синергетического эффекта	Успешное, обоснованное применение социологических методов и технологий исследования и оптимизации систем управления на государственном и организационном уровнях на основе воздействия на различные функциональные сферы управления (управление человеческими ресурсами, маркетинг, управление производством и др.) и достижения синергетического эффекта

Если по результатам защиты научного доклада ни один из перечисленных выше критериев не был оценен неудовлетворительно большинством присутствующих на заседании членов Государственной экзаменационной комиссии (на заседании должно присутствовать не менее 2/3 утвержденного состава государственной экзаменационной комиссии), комиссия дает положительную оценку защите научного доклада, а социологический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова оформляет заключение¹ о рекомендации научно-квалификационной работы к последующей защите в диссертационном совете по специальности 22.00.08 – «Социология управления» (Социологические науки).

¹ Заключение оформляется в соответствии с требованиями к оценке диссертационных работ, представленных в п. 16 Положения о порядке присуждения ученых степеней, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 сентября 2013 г. N 842.

VIII

НОРМАТИВНЫЕ ДОКУМЕНТЫ

1. Номенклатура специальностей научных работников (утверждена приказом Минобрнауки РФ от 25.02.2009 № 59, в ред. Приказов Минобрнауки РФ от 11.08.2009 № 294, от 10.01.2012 № 5).
2. Образовательный стандарт высшего образования, самостоятельно устанавливаемый Московским государственным университетом имени М.В. Ломоносова по направлению подготовки кадров высшей квалификации по программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре: 39.06.01 «Социологические науки», одобрен решением Ученого совета МГУ, протокол № 1 от 12 мая 2014 г. и введен в действие приказом ректора МГУ от 23 июня 2014 г. № 552 изменения внесены приказом МГУ № 831 от 31 августа 2015 г.).
3. Паспорта научных специальностей, разработанные экспертными советами Высшей аттестационной комиссии Министерства в связи с утверждением приказом Минобрнауки России от 25 февраля 2009 г. N 59 Номенклатуры специальностей научных работников (редакция от 11 ноября 2011 года).
4. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования».
5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре)» от 19 ноября 2013 г. N 1259.
6. Приказ Минобрнауки России от 26.03.2014 № 233 «Об утверждении порядка приема на обучение по образовательным программам ВПО – программам подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре».
7. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».
8. Федеральный закон от 10 ноября 2009 г. № 259-ФЗ «О Московском государственном университете имени М.В. Ломоносова и Санкт-Петербургском государственном университете».

-
9. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
 10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре «39.06.01 Социологические науки», утвержденный приказом Минобрнауки России от 30 июля 2014 г. № 899.

Учебное издание

Учебно-методическое пособие

Барков С.А.,

доктор социологических наук, профессор,
заведующий кафедрой социологии организаций и менеджмента;

Зырянов В.В.,

кандидат экономических наук,
доцент, заместитель декана;

Маркеева А.В.,

кандидат социологических наук,
доцент кафедры социологии организаций и менеджмента;

Темнова Л.В.,

доктор психологических наук, профессор,
заведующий научно-исследовательской лабораторией
информационно-образовательных технологий.

Методические рекомендации
по формированию разделов
основной образовательной программы аспирантуры
по направлению подготовки 39.06.01 «Социологические науки»
(на примере направленности (профиля) – «Социология управления»)

Оригинал-макет подготовлен в издательстве «КДУ».

Формат 60×90 1/16. Бумага офсетная. Печать цифровая.
Тираж 500 Заказ № Т-1616

Издательство «КДУ»:
тел. +7 (495) 638-57-34,
www.kdu.ru.