Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»
Институт экономики и управления

Кафедра маркетинга и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ
Директор ИЭУ
_____ Г. И. Грекова
подпись И.О.Фамилия
_____ 2017 г.
число месяц

Социально-психологические аспекты управления персоналом

(наименование учебного модуля)

Учебный модуль по направлению подготовки
38.04.03 Управление персоналом
Профиль Инновационные технологии управления персоналом организации

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

СОГЛАСОВАНО

Начальник учебного отдела
_____ А.Н.Макаревич
подпись И.О.Фамилия
30 05 2017г.
число месяц

Разработал
Доцент КМУП
_____С.В. Мясникова
Профессор кафедры КМУП
_____Г.А.Федотова
Доцент КМУП
_____Л.Ю.Куракина
08. 05 2017 г.
Принято на заседании кафедры КМУП
11. 05 2017 г. Протокол № 10
Заведующий кафедрой КМУП
_____М. М. Омаров

1 Цели и задачи учебного модуля (дисциплины)

Целями учебного модуля (УМ) «Социально-психологические аспекты управления персоналом» является формирование у магистрантов теоретических и методологических знаний и практических навыков и умений по базовым принципам научного управления: социально -экономическими процессами и их взаимосвязи с социальной политикой государства; современными системами мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала; возможностям управленческого воздействия на корпоративную культуру организаций.

Задачами УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» являются формирование современных научных представлений о: структуре и механизме функционирования социальной сферы организации; влиянии социальной политики государства на организацию; методах анализа и управления соответствующими процессами социального развития организации; умении решать социальные задачи; выбирать принципы мотивации и стимулирования; критически анализировать международный опыт мотивации и стимулирования; синтезировать опыт мотивации и стимулирования в области управления персоналом крупных компаний; использовать методический инструментарий мотивации и стимулирования в практической деятельности; знание факторов среды, формирующих корпоративную культуру, а также функций, выполняемых корпоративной культурой; выработка навыков обоснования и внедрения программ развития и изменения корпоративной культуры с учетом возможных рисков и ограничений; стимулирование магистров к самостоятельной деятельности по освоению модуля и формированию необходимых компетенций.

Модуль «Социально-психологические аспекты управления персоналом» включает следующие учебные элементы модуля (УЭМ) в качестве самостоятельных разделов

УЭМ1 «Социальная политика государства и управление социальным развитием организации»;

УЭМ2 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»;

УЭМ3 «Управление корпоративной культурой».

2 Место учебного модуля в структуре ОП направления подготовки

УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» входит в вариативную часть – модули по выбору направления магистерской подготовки 38.04.03 Управление персоналом, и представляет собой отдельную область научного знания, базирующегося на изучении теоретических подходов по управлению персоналом. Логически содержательно и методически УМ взаимосвязан с модулями данного цикла, определяющими профессиональный кругозор специалистов по управлению персоналом.

Междисциплинарный характер УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» определяет необходимость интеграции знаний по УМ «Теория организации и организационного проектирования» и «Технологии управления персоналом» в целостную систему знаний, имеющую прикладной характер, с учетом роли и места в будущей профессиональной деятельности магистра. Место УМ в учебном процессе основывается на понимании ключевых тенденций формирования будущего управления персоналом.

Сформированные и развитые компетенции при изучении данного УМ по направлению 38.04.03 Управление персоналом, используются при изучении УМ «Управление трудом и HR-инжиниринг».

3 Требования к результатам освоения учебного модуля

Процесс изучения УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» следующими **общекультурными компетенциями:**

ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.

1. **общепрофессиональных компетенций (ОПК):**

ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;

ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии;

2. **профессиональных компетенций (ПК):**

в *сфере организационно-управленческой и экономической деятельности:*

ПК-5умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;

ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;

ПК- 8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-10умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом.

В результате освоения УМ студент должен знать, уметь и владеть:

Таблица 1- Освоение компетенций

	Уровень			
Код компетенции	освоения компетенции	Знать	Уметь	Владеть
ОК-3готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала.	базовый	технологии и направления саморазвития и самореализации	Использовать свой ресурс для саморазвития, самореализации, использования своего творческого потенциала.	навыками саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала.
ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	базовый	современные проблемы управления персоналом и толерантности связанных с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями в организации	толерантно оценивать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в руководстве коллективом организации	навыками толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в управлении персоналом
ОПК-5 способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;	базовый	Основные методики и принципы формирования команды, правила работы в командах	эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	способностью создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения;
ОПК-6 - способность использовать принципы корпоративной социальной ответственности при разработке и реализации стратегии организации, в том числе ее кадровой стратегии организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	базовый	Структуру, процесс и методы разработки стратегии организации, ее кадровой стратегии во взаимосвязи с принципами корпоративной социальной ответственности	разрабатывать и реализовывать стратегии организации, ее кадровой стратегии в соответствии с принципами корпоративной социальной ответственности стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации	навыками разработки и реализации стратегии организации, ее кадровой стратегии с использованием принципов корпоративной социальной ответственности организации

ПК-5 умением разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;	базовый	систему обучения и развития персонала, основные направления политики обучения	разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации;	Навыками разработки и внедрения политику обучения и развития персонала организации;
ПК-7 - умение разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;	базовый	эволюцию теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методику определения типологии мотивации и мотивационного профиля персонала с учетом стратегических целей и задач организации; этапы проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности	умеет разрабатывать и применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе стратегических целей организации и выявленных мотивационных типов и форм стимулирования	навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации
ПК- 8 - способность обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	базовый	особенности морально - психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и эффективную организационную культуру	обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	навыками проведения мероприятий по профилактике конфликтов, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры в кросскультурной среде
ПК-10умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	базовый	Методики разработки и виды корпоративных стандартов в области управления персоналом	разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	навыками разработки и внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом

4 Структура и содержание учебного модуля

4.1 Трудоемкость учебного модуля

В структуре УМ выделены учебные элементы модуля (УЭМ) в качестве самостоятельных разделов

Таблица2 – Трудоемкость учебного модуля

Учебная работа (УР)	Всего в 3 семестре	Коды формир-х компет-й
Трудоемкость модуля в зачетных единицах (ЗЕТ)	9	
Распределение трудоемкости по видам УР в академических часах (АЧ):	324	
УЭМ 1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации*:*	96	ОПК-6 ОК-3 ПК-10
- лекции - практические занятия - аудиторная СРС	6 18 5	
- внеаудиторная СРС	72	
УЭМ 2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности:	96	ОПК-5 ПК-7 ОК-3
- лекции - практические занятия - аудиторная СРС	6 18 5	
- внеаудиторная СРС	72	
УЭМ 3 Управление корпоративной культурой:	96	ОПК-2 ПК- 8 ОК-3 ПК-5 ПК-10
- лекции - практические занятия - аудиторная СРС	6 18 4	
- внеаудиторная СРС	72	

Аттестация:экзамен	36	ОК-3 ОПК-2 ОПК-5 ОПК-6 ПК-5 ПК-7 ПК-8 ПК-10

Для заочной формы обучения (прием 2016 года) учебный модуль распределяется на два семестра: 3 семестр - установочная лекция (3 часа в т.ч.), 4 семестр – 10Л, 22 Пр., СРС внеауд. – 292. Аттестация – экзамен.

4.2 **Содержание и структура разделов учебного модул «Социальнопсихологические аспекты управления персоналом»**

УЭМ1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

1.1 Социальная политика государства как фактор управления социальным развитием организации

Взаимосвязь целей управления социальным развитием организации и социальной политики государства. Понятие социального государства Роль социальной сферы в жизни общества. Функции государственной социальной политики. Связь между государственной социальной политикой и социальной организацией общества. Социальная рыночная экономика. Роль социального развития организаций в решении социальных задач общества. Современное состояние социальной сферы.

1.2 Научно-методологические основы управления социальным развитием организации

Понятие социального в научной литературе. Философское, социологическое и прикладное (управленческое) значение понятия социального. Предпосылки возникновения, возникновение и институционализации функции социального управления как специализированной управленческой деятельности. Понятие социальной системы. Субъект и объект управления в социальных системах. Уровни социального управления. Организация как социальная система. «Человеческий фактор», взаимоотношения в коллективе, группы интересов. Социальная ответственность организации.

1.3 Социальная среда организации

Организация как социальная система объединения людей, совместно реализующих общую цель. Социальная сфера как составная часть жизни общества, включающая учреждения непроизводственных отраслей, элементы социальной инфраструктуры и социального обеспечения граждан.

Социальная среда организации как микрообщество, представленная из совокупности материальных, общественных и духовно-нравственных условий труда работников.

Характеристики социальной среды: размеры и расположение организации, численность и качество персонала, отраслевая принадлежность и профиль предприятия, объемы производства, финансовое положение, социальная инфраструктура, содержание и формы трудового процесса.

Развитие социальной среды в форме объективных процессов и в субъективном виде, ориентированное на активизацию деятельности человека в организации. Объект и субъект управления социальным развитием.

1.4 Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых отношений

Характерные черты и отличительные особенности социально-экономического развития России, основные этапы. Политика «военного коммунизма», переход к новой экономической политике на первом этапе. Переход к командно-административным методам решения экономических и социальных задач на втором этапе советского периода в России.

Попытки реформирования экономики страны в послевоенный период, снижение мотивации, сохранение жесткой централизации управления, негативные последствия.

Реформы второй половины 60-х годов: введение хозрасчета, бригадных форм организации труда, планов социального развития трудовых коллективов. Ориентация на ускорение социально-экономического развития в политике М.Горбачева.

Положительные и отрицательные моменты социальных реформ в России на этапе перехода от плановой к рыночной экономике.

Методы социального управления в США, влияние технического и социального прогресса на управленческий гуманизм, распространение концепции качества трудовой жизни (КТЖ), вовлечение персонала в управление.

Социальная рыночная экономика в странах Западной Европы.
Сохранение активной регулирующей роли государства при свободно функционирующем рынке и обеспечении высокой степени социальной защиты населения.

Специфический опыт Японии в решении социальных проблем, ориентированный на ценности, социальные нормы, нравственные требования при эффективной регулирующей роли государства.

1.5 Социальные стратегии в системе управления организацией

Понятие «стратегия». Стратегическое планирование. Эволюция систем стратегического планирования в западном менеджменте. История стратегического планирования в СССР. Социальное стратегическое планирование.
Принципы разработки стратегии. План стратегического развития организации. Содержание плана социальной стратегии. Гуманизация труда. Качество трудовой жизни. Последовательность формирования стратегии социального развития. Методы «нормативный», «моделирования социальных процессов», «экспертных оценок», «программно-целевой». Возникновение методики: социальный паспорт предприятия. Уровни социальных стратегий.

Структура стратегического плана организации. Стратегический план и взаимоотношения организации с властью и общественными организациями. Эффективность стратегического планирования. Социально-экономические цели организаций.

Структура социальных показателей. Методика оценки уровня социального развития организации. Социальная структура коллектива. Условия труда и культурнобытовые условия. Оплата и дисциплина труда. Состояние объектов социальной инфраструктуры. Расчетная оценка уровня социального развития организации (уровня гуманизации труда и уровня качества трудовой жизни).

1.6 Корпоративная социальная ответственность как политика и концепция стратегического развития

Политика компании в области корпоративной социальной ответственности. Заинтересованные стороны (стейкхолдеры). Свод правил корпоративной этики. Программы партнерства с местными, региональными и федеральными органами государственного управления. Программы партнерства с некоммерческими организациями. Программы сотрудничества с общественными организациями и профессиональными объединениями. Программы сотрудничества со СМИ. Социальный пакет организации. Социальные инвестиции бизнеса.

УЭМ 2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

2.1 Эволюция теорий мотиваций и стимулирования.

Становление и развитие теорий мотивации и стимулирования трудовой деятельности Комплексное видение современных проблем мотивации / стимулирования трудовой деятельности и их взаимосвязи с системой управления персоналом в организации. Классические теории мотивации: содержательные теории мотивации (А. Маслоу К. Альдерфера Ф. Герцберга Д. МакКелланда); процессуальные теории (В. Врума Ст. Адамса Л. Портера и Э. Лоулера Э. Локса, Т. Райена, Г. Латэма и др.). Мотивация и стимулирование как важнейшие основные функции управления персоналом. Система трудовой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2.2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как динамический процесс и способ вознаграждения.

Процесс мотивации (мотив, мотиваторы, мотивационная ригидность, мотивационное ядро личности). Мотивация группы. Классификация видов мотивации к труду (реакция на пряник, на кнут, на слово, на творчество). Мотивация достижения и сохранения. Социальная мотивация трудов ой деятельности. Основная цель вознаграждения. Стимулирование производственного поведения. Система вознаграждения персонала – материальные и нематериальные формы.

2.3 Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову.

Оценка показателей мотивации: тип, сила, направленность. Определение типологии мотивации трудовой деятельности. Анализ социальной структуры персонала. Выявление отношения к труду Определение типа, силы и направленности мотивации работников подразделения. Выявление направления работы по мотивации труда.

2.4 Типы мотивации и мотивационные профили персонала по Н. Герчикову.

Мотивационные типы. "Чистые" типы мотивации: люмпенизированный, инструментальный, профессиональный, патриотический, хозяйский. Методика анализа совершенствование системы стимулирования. Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования.

2.5 Мотивационная система оценки персонала как инструмент управления трудовой деятельностью коллектива.

МСОП как оценка работника по его личным качествам и результатам труда – способствует, с одной стороны, развитию его мотивации, а с другой – стимулированию эффективности его профессиональной деятельности организацией. МСОП как новый подход к системе стимулирования трудового потенциала специалистов и руководителей

2.6 Мотивационно-стимулирующая система трудовой деятельности с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида.

Виды интеллекта и типы темперамента. Предпочтительные составляющие мотивации и стимулирования с учетом занимаемой должности. Разработка системы индивидуальных предпочтений.

УЭМ 3 Управление корпоративной культурой

3.1 Понятие и генезис корпоративной культуры

Понятие корпоративной культуры. Происхождение, уровни и профили корпоративной культуры. Сильные и слабые стороны корпоративной культуры. Открытые корпоративные культуры. Положительные и отрицательные корпоративные культуры.

Структура корпоративной культуры. Основные направления. Развитие корпоративной культуры в системе предпринимательства.

3.2 Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры

Современные теоретические представления об организационной культуре. Проблемы понимания и определения организационной культуры. Сходства и отличия различных подходов к пониманию организационной культуры.

Уровни анализа и структурные компоненты организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Свойства организационной культуры. Динамическая модель организационной культуры Э. Шейна.

Соотношение национальной и организационной культур. Национальные; деловые культуры. Типологии организационных культур.

Основания для выделения типов организационных культур. Типологии, построенные с использованием одного теоретического конструкта: соотношение власти в организации (Р. Акофф), характеристики управленческих решений (Т. Дилл и А.
Кеннеди).

Типологии, использующие комплекс признаков, характеризующих особенности организации, сотрудников, взаимодействие компании с макросредой (Ч. Ханди; Т.Ю. Базаров). Типологии, построенные на базе двух и более теоретических конструктов: Рамочная конструкция конкурирующих ценностей (К. Камерон и Р.Куинн).

Модели кросскультурного поведения и типы национальных деловых культур. Принципы эволюционного подхода Т.Парсона и Э. Шиллза. Параметры деловой культуры: отношение к времени, отношение к природе, межличностные отношения, отношение к информации, отношение к власти. Концепция национально-культурных различий Г.Хофстеде. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф. Тромпенаарса, Э. Холла, Э. Шейна, Р. Льюиса.

3.3 Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных компаниях

Национальная деловая культура. Слои и уровни культуры. Понятия национального менталитета и национального характера. Влияние национальной культуры на поведение персонала. Национальные особенности российской деловой культуры, факторы, ее определяющие.

Кросскультурные коммуникации и факторы, на них влияющие. Этические аспекты межкультурных коммуникаций. Кросскулыурный шок и типичные ошибки общения. Вербальные и невербальные коммуникации, их взаимосвязь с культурой. Повышение эффективности коммуникаций.

Сущность кросскультурных конфликтов и причины их возникновения. Особенности конфликтов, возникающих в деятельности международных корпораций в России и российских компаний, работающих с зарубежными партнерами. Подходы к разрешению кросскультурных конфликтов.

Повышение эффективности внешних и внутренних деловых коммуникаций, осуществляемых в условиях кросскультурного взаимодействия. Развитие навыков кросс культурной компетентности.

3.4 Корпоративная этика

Этика управления организацией и этика деятельности руководителя. Понятия этики организации и этики управления организацией.

Профессиональная этика руководителя. Принципы, нормы и правила этичного поведения в общении с людьми. Личностные качества руководителя и его авторитет. Влияние стиля руководства руководителя на уровень управленческой этики организации. 12

Механизм введения этических норм в деятельность организации; этические кодексы организаций и их место в корпоративном менеджменте. Методы повышения этического уровня организаций: этические правила (кодексы), «карты этики», комитеты по этике, социальные ревизии, обучение этичному поведению, этическая экспертиза, этическое консультирование. Сущность и функции этических кодексов организаций. Роль социальных норм в регулировании поведения работников.

3.5 Влияние корпоративной культуры на эффективность организации

Определение эффективной корпоративной культуры. Диагностика предприятий по критериям корпоративной культуры. Изменение влияния корпоративной культуры. Управление корпоративной культурой. Совместимость стратегии предприятия и ее культуры.
Календарный план, наименование разделов учебного модуля с указанием трудоемкости по видам учебной работы представлены в технологической карте учебного модуля (приложение Б).

4.3 Лабораторный практикум – не предусмотрено базовым учебным планом.

4.4 Курсовые проекты (работы) – не предусмотрено базовым учебным планом.

4.5 Организация изучения учебного модуля

Методические рекомендации по организации изучения УМ с учетом использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения учебных занятий даются в Приложении А.

5 Контроль и оценка качества освоения учебного модуля

Контроль качества освоения студентами УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» и его составляющих осуществляется непрерывно в течение всего периода обучения с использованием балльно-рейтинговой системы (БРС), являющейся обязательной к использованию всеми структурными подразделениями университета.

Для оценки качества освоения модуля используются формы контроля: текущий – регулярно в течение всего семестра; семестровый – по окончании изучения УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

Оценка качества освоения модуля осуществляется с использованием фонда оценочных средств, разработанного для данного модуля, по всем формам контроля в соответствии с Положением об организации учебного процесса, принятым в вузе.

Система контроля знаний студентов за весь курс изучения УМ «Социальнопсихологические аспекты управления персоналом», включает тестовые материалы, практические занятия, семинары, кейс-задачи, деловые игры и вопросы к экзамену.

Основными задачами контроля УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» являются:

- определение уровня знаний, умений и навыков студентов;
- систематизация знаний;
- стимулирование сознательного и активного отношения к учебе;
- мотивация к использованию дополнительной учебной литературы с целью ликвидации пробелов в знаниях.

Согласно ОП и учебному плану направления 38.04.03 Управление персоналом, для оценки качества усвоения программы предусмотрены текущий и семестровая формы контроля. По положительным результатам семестровой аттестации студенту засчитывается трудоемкость

УМ в зачетных единицах и выставляются баллы рейтинга и оценка по шкале: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Перевод баллов рейтинга в традиционную систему оценок осуществляется по шкале:

отлично	- (90-100) % от 50 х 6 (Т)	- 405 – 450 баллов
хорошо	- (70-89) % от 50 х 6 (Т)	- 315 - 404 балла
удовлетворительно	- (50-69) % от 50 х 6 (Т)	- 225 - 314 баллов
неудовлетворительно	- менее 50 % от 50 х 6 (Т)	- менее 225 баллов

Т – трудоемкость в зачетных единицах

Цель текущего контроля - проверить степень и качество усвоения изучаемого материала, определить необходимость введения изменений в содержание и методы обучения. В процессе текущего контроля оценивается самостоятельная работа обучающегося над изучаемым материалом: полнота выполнения заданий, уровень усвоения учебных материалов по отдельным разделам дисциплины, работа с дополнительной литературой, умения и навыки индивидуальных и групповых презентаций, групповой работы, овладение практическими навыками аналитической, исследовательской работы.

Форма текущего контроля - устная или письменная. Они представлены в Методических указаниях по проведению практических занятий и руководстве по самостоятельной работе студентов, входящих в состав УМК по УМ «Социальнопсихологические аспекты управления персоналом»**.**

Семестровый контроль по УМ «Социально-психологические аспекты управления» осуществляется посредством теоретического экзамена. Содержание экзамена соответствует программе УМ, равномерно охватывая все ее разделы.

Экзамен проводится в форме теста, включающего 30 закрытых вопросов, с вариантами ответов или в устной форме по билетам, включающим 3 вопроса из перечня вопросов к экзамену.

К сдаче теоретического экзамена по УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» допускаются студенты, успешно выполнившие практические задания по программе модуля.

Описание критериев оценивания качества освоения модуля студентом представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Сущностное содержание критериев оценивания знаний, умений и навыков студента

Критерий	В рамках формируемых компетенций студент демонстрирует
неудовлетворительно	отсутствует знание и понимание теоретического содержания курса; несформированность большей части практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, очень низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, ниже минимального); отсутствует мотивация к обучению.
удовлетворительно	знание и понимание теоретического содержания курса с незначительными пробелами; несформированность некоторых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях, низкое качество выполнения заданий (не выполнены, либо оценены числом баллов, близким к
	минимальному); низкий уровень мотивации к обучению.

хорошо	полное знание и понимание теоретического содержания курса; недостаточность в обосновании отдельных собственных суждений, не оказывающая значительного влияния на формирование практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; достаточное качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; средний уровень мотивации к обучению.
отлично	полное знание и понимание теоретического содержания курса, без пробелов; обоснование собственных суждений с учетом сформированных необходимых практических умений при применении знаний в конкретных ситуациях; высокое качество выполнения всех предусмотренных программой обучения заданий; высокий уровень мотивации к обучению.

Содержание видов контроля и их график отражены в Технологической карте учебного модуля (Приложение Б).

Демонстрационный вариант оценочных средств (в соответствии с ФОС и Технологической картой РП) представлен в Приложении А.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебного модуля

представлено **Картой учебно-методического обеспечения** (Приложение В)

Все изменения, происходящие в Карте УМО, содержательной или структурной части учебного модуля могут быть отражены в Листе внесения изменений (Приложение Г).

7 Материально-техническое обеспечение учебного модуля

Для успешного формирования данной компетенции при освоении ОП ВО необходимо располагать материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, лабораторной, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Студенты обеспечены доступом к современным и профессиональным базам данных, информационно - справочной системе «Консультант+» для выполнения различных видов заданий. При изучении курса рекомендуется широко использовать наглядные пособия, мультимедийные средства, презентации и учебные фильмы по отдельным разделам дисциплины.

Основными методами обучения на практических занятиях являются интерактивные лекции, анализ кейсов, групповые проекты на материале реальных компаний и организаций, индивидуальные и групповые презентации, научные семинары.

Рекомендуется использование программной оболочки Moodle для создания дистанционного учебного курса УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом».

Изучение курса предполагает выполнение практических заданий и самостоятельной работы по методическим указаниям в практикумах, являющихся рабочими тетрадями, подготовка презентаций по кейс-стади в составе рабочих групп, самостоятельное изучение литературы.

Приложения (обязательные):

А – Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля
Б – Технологическая карта
В – Карта учебно-методического обеспечения УМ
Г – Лист внесения изменений

Приложение А
(обязательное)

Методические рекомендации по организации изучения учебного модуля «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

Целями учебного модуля (УМ) «Социально-психологические аспекты управления персоналом» является формирование у магистрантов теоретических и методологических знаний и практических навыков и умений по базовым принципам научного управления: социально-экономическими процессами и их взаимосвязи с социальной политикой государства; современными системами мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала; возможностям управленческого воздействия на корпоративную культуру организаций.

Задачами УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» являются формирование современных научных представлений о: структуре и механизме функционирования социальной сферы организации; влиянии социальной политики государства на организацию; методах анализа и управления соответствующими процессами социального развития организации; умении решать социальные задачи; выбирать принципы мотивации и стимулирования; критически анализировать международный опыт мотивации и стимулирования; синтезировать опыт мотивации и стимулирования в области управления персоналом крупных компаний; использовать методический инструментарий мотивации и стимулирования в практической деятельности; знание факторов среды, формирующих корпоративную культуру, а также функций, выполняемых корпоративной культурой; выработка навыков обоснования и внедрения программ развития и изменения корпоративной культуры с учетом возможных рисков и ограничений; стимулирование магистров к самостоятельной деятельности по освоению модуля и формированию необходимых компетенций.

Изучение УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» требует свободного владения приемами работы в различных Internet-приложениях (как поисковых системах, так и на специальных сайтах по вопросам социальной политики и социального развития, системы мотивации и стимулирования, управления корпоративной культурой организации).

Из-за небольшого количества лекционных занятий, большая часть теоретической подготовки приходится на самостоятельное изучение. Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости, и в практикуме по УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом».

Выполнение практических заданий является обязательным для всех обучающихся. Студенты, не выполнившие в полном объеме работы, предусмотренные учебным планом, не допускаются к сдаче экзамена.

Структура и содержание модуля (дисциплины)

УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом » предусматривает следующие виды учебных занятий: теоретические (лекционные), практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Содержание основных разделов, а так же методы и средства проведения занятий представлены ниже, в табл. 1.

Таблица 1

	Содержание учебных элементов модуля	теоретические	практические
	УЭМ1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации		
1.1	Социальная политика государства как фактор управления социальным развитием организации	Лекция презентация	Семинар
1.2	Научно-методологические основы управления социальным развитием организации	Лекция презентация	Семинары
1.3	Социальная среда организации	Лекция презентация	Семинар
1.4	Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых отношений	Лекция презентация	Семинар Тест 1
1.5	Социальные стратегии в системе управления организацией	Лекция презентация	Семинар Кейс-задачи
1.6	Корпоративная социальная ответственность как политика и концепция стратегического развития		Кейс-задачи Тест 2
	УЭМ2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятл ьности		
2.1	Эволюция теорий мотивации и стимулирования.	Лекция презентация	Семинар Тест 1
2.2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как динамический процесс и способ вознаграждения.	Лекция презентация	Семинар Тест 2
2.3	Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову	Лекция презентация	Семинар Тест 3
2.4	Типы мотивации и мотивационные профили персонала по Н. Герчикову	Лекция презентация	Деловая игра
2.5	Мотивационная система оценки персонала как инструмент управления трудовой деятельностью коллектива	Лекция презентация	Семинар Тест 4

2.6	Мотивационно-стимулирующая система трудовой деятельности с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида	Лекция презентация	Деловая игра
	УЭМ3 Управление корпоративной культурой		
3.1	Тема 1 Понятие и генезис корпоративной культуры	Лекция презентация	Семинар Тест 1
3.2	Методологические и теоретические проблемы изучения корпоративной культуры	Лекция презентация	Семинар Кейс-задача
3.3	Проблемы управления организационной культурой в мультинациональных компаниях	Лекция презентация	Семинар Кейс-задача
3.4	Корпоративная этика	Лекция презентация	Кейс-задача Тест 2
3.5	Влияние корпоративной культуры на эффективность организаций	Лекция презентация	Кейс-задачи

Методические рекомендации по теоретической части учебного модуля

Целью теоретической подготовки учебного модуля (УМ) «Социальнопсихологические аспекты управления персоналом» является формирование у магистрантов теоретических и методологических знаний, практических навыков и умений по базовым принципам научного управления: социально-экономическими процессами и их взаимосвязи с социальной политикой; современными системами мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала; возможностям управленческого воздействия на корпоративную культуру организаций.

Задачами УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом» являются формирование современных научных представлений о: структуре и механизме функционирования социальной сферы организации; влиянии социальной политики государства на организацию; методах анализа и управления соответствующими процессами социального развития организации; умении решать социальные задачи; выбирать принципы мотивации и стимулирования; критически анализировать международный опыт мотивации и стимулирования; синтезировать опыт мотивации и стимулирования в области управления персоналом крупных компаний; использовать методический инструментарий мотивации и стимулирования в практической деятельности; знание факторов среды, формирующих корпоративную культуру, а также функций, выполняемых корпоративной культурой; выработка навыков обоснования и внедрения программ развития и изменения корпоративной культуры с учетом возможных рисков и ограничений; стимулирование магистров к самостоятельной деятельности по освоению модуля и формированию необходимых компетенций.

Перечень вопросов, по которым необходимо вести самостоятельную подготовку представляется преподавателем на лекциях или практических занятиях, в зависимости от их актуальности и значимости**.**

Методические рекомендации по выполнению практических занятий

Практические занятия проводятся для обеспечения более глубокого усвоения материала курса, закрепления необходимых знаний, получаемых в процессе изучения и развития у студентов административных и организационных навыков и умений, как основы успешной управленческой деятельности в сфере управления персоналом. Для выполнения практических заданий используются методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе, являющиеся рабочей тетрадью студента при изучении УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом». Практические занятия включают: проведение семинаров, активные методы обучения - анализ конкретных ситуаций, деловые игры. Занятия могут проводиться в форме дискуссии, что позволяет слушателям не только высказать свою точку зрения по рассматриваемой проблеме, но и научиться отстаивать ее в процессе обсуждения.

Темы практических занятий по УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

УЭМ1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации

Тема 1 Социальная политика государства как фактор управления социальным развитием организации

1. Семинар «Региональная социальная политика».
2. Тест 1

Тема 2 Научно-методологические основы управления социальным развитием организации

1. Семинар «Государство — организация — человек».
2. Семинар «Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации».

Тема 3 Социальная среда организации

1. Семинар «Внешняя социальная среда организации»

Тема 4 Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых отношений

1. Семинар «Необходимость перехода от филантропии к социальным инвестициям, корпоративному гражданству и социальному партнерству».

Тема 5 Социальные стратегии в системе управления организацией 1. Семинар «Социальные стратегии в системе управления организацией». 2. Кейс-стади – «Автобус», «Северный город», «Обучение персонала».

Тема 6 Корпоративная социальная ответственность как политика и концепция стратегического развития компаний

1. КС – Сравнительный анализ корпоративных кодексов компаний «Johnson & Johnson» и ОАО «ЛУКойл».
2. КС – «Оценка преимуществ и проблем коммуникативных технологий корпоративной социальной ответственности».
3. Тест 1

УЭМ 2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности:

Тема 1. Эволюция теорий мотиваций и стимулирования.

1. Семинар «Классические теории мотивации: общее и особенное»
2. Тест 1

Тема 2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как динамический процесс и способ вознаграждения.

1. Семинар «Система вознаграждения по результатам трудовой деятельности»
2. Тест 2

Тема 3. Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову

1. Семинар «Проектирование мероприятий на основе результатов анализа типологии мотивации »
2. Тест 3

Тема 4. Типы мотивации и мотивационные профили персонала по Н. Герчикову

1. Деловая игра «Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования»

Тема 5. Мотивационная система оценки персонала как инструмент управления трудовой деятельностью коллектива

1. Семинар «МСОП как подход к системе стимулирования трудового потенциала специалистов и руководителей»
2. Тест 5

Тема 6. Мотивационно-стимулирующая система трудовой деятельности с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида

1. Деловая игра «Проектирование мотивационных и стимулирующих мероприятий с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида»

УЭМ 3 Управление корпоративной культурой:

Тема 1 Понятие и генезис корпоративной культуры в системе предпринимательства 1. Семинар «Формирование корпоративной культуры».

2. Тест 1

Тема 2 Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры

1. Семинар «Разработка организационных форм внедрения корпоративной конституции компании в сознание сотрудников и практику деятельности». 2. КС - Как исследуют корпоративную культуру.

Тема 3 Проблемы управления корпоративной культурой в мультинациональных компаниях.

1. Семинар «Методики в кросс-культурных исследованиях ценностей». 2. ПЗ - Типы корпоративной культуры США.

Тема 4 Корпоративная этика.

1. КС - Кодекс корпоративной культуры ОАО «Татнефть».
2. ПЗ - Разработка корпоративного кодекса организации.
3. Тест 1

Тема 5 Влияние корпоративной культуры на эффективность предпринимательской деятельности

1. КС - Роль корпоративной культуры в жизни компании.
2. КС - Корпоративная культура на примере Автономной Некоммерческой Организации Санаторно-Курортного Объединения «Союзные курорты и здравницы».

Семестровая аттестация.

Технологии и формы организации

Экзамен. Экзамен представляет собой итоговую оценку знаний студента. В соответствии с рабочей программой при сдаче экзамена максимально студент может набрать 50 баллов.

Экзаменационный билет включает: 3 вопроса, в т.ч. также практическую задачу; или тест из 30 вопросов

Приёмы: самостоятельная подготовка и ответ на предложенный экзаменационный билет.

Задание для семестровой аттестации:

Подготовиться к вопросам экзамена, иметь навыки решения заданий по УЭМ «Социальнопсихологические аспекты управления персоналом».

Демонстрационный вариант оценочных средств Характеристика оценочного средства №1
ДОКЛАД-ПРЕЗЕНТАЦИЯ

1.1 Общие сведения об оценочном средстве

Подготовка студентом доклада-презентации является одним из видов текущего контроля и оценки его знаний, умений и навыков, уровня сформированности некоторых компетенций при освоении учебного модуля УМ Социально-психологические аспекты управления персоналом. Студентам предлагается самостоятельно освоить одну из тем, проанализировать проблему, подготовить доклад, на его основе сделать презентацию доклада в слайдах с помощью программы MS POWER POINT и выступить перед студенческой аудиторией с результатами своей работы.

Максимальное количество баллов за доклад-презентацию – 10 баллов.

Примеры тем семинаров и докладов-презентаций по

УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом государственной и муниципальной службы».

1. Семинар «Региональная социальная политика».
2. Семинар «Государство — организация — человек».
3. Семинар «Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации»

4. Семинар «Внешняя социальная среда организации»
5. Семинар «Необходимость перехода от филантропии к социальным инвестициям, корпоративному гражданству и социальному партнерству»
6. Семинар «Социальные стратегии в системе управления организацией».
7. Семинар «Классические теории мотивации: общее и особенное»
8. Семинар «Система вознаграждения по результатам трудовой деятельности»
9. Семинар «Проектирование мероприятий на основе результатов анализа типологии мотивации»
10. Семинар «МСОП как подход к системе стимулирования трудового потенциала специалистов и руководителей»
11. Семинар «Формирование корпоративной культуры».
12. Семинар «Разработка организационных форм внедрения корпоративной конституции компании в сознание сотрудников и практику деятельности».
13. Семинар «Методики в кросс-культурных исследованиях ценностей».

Характеристика оценочного средства № 2
ТЕСТ

2.1 Общие сведения об оценочном средстве

Тест является видом итогового контроля и оценки знаний, умений и навыков, уровня сформированности компетенций студента при освоении учебного УМ Социально-психологические аспекты управления персоналом. Задания в тестовой форме достаточно полно отображают планируемую содержательную структуру изучаемого и контролируемого материала, дают возможность ранжировать студентов по уровням подготовленности: чем меньше пробелов в ответах обучаемого на тестовые задания, тем лучше структура его знаний; чем выше его тестовый балл, тем выше качество его подготовленности.

Тест формируется индивидуально для каждого студента из банка тестовых заданий согласно плана. По каждой теме случайным образом выбирается несколько вопросов. Максимальное количество баллов за тест – 10.

4. Примеры тестового задания по темам:

УЭМ1 Социальная политика государства и управление социальным развитием**:**

Тема 1.4 Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых отношений

1. Заработная плата и система поощрений, учитывающая как результаты труда, так и возраст работника, продолжительность его работы в данной фирме, профессиональную подготовку и семейное положение, специальные выплаты на оплату жилья, медицинское обслуживание, транспортные расходы и т.п., свойственна для:

1. Швеции;
2. Германии;
3. США;
4. Японии;
5. Австрии.

2. Трипартизм - специфический вид социального партнерства, при котором: к привычным партнерам — работникам и работодателям — присоединяются:

1. представители государства;
2. общественные организации;
3. органов исполнительной власти и местного самоуправления.

3. Отказ от жестких предписаний и инструкций в расчете на инициативу, целеустремленность и энтузиазм работников, это в духе традиций:

1. Швеции;
2. Японии;
3. Германии;
4. США;
5. Австрии.

4. Глобальными проблемами, отрицательно сказывающимися на социальной сфере, являются:

1. опасность новой мировой войны;
2. разрыв в уровнях хозяйственного развития отдельных стран;
3. верховенство государственного регулирования над рыночной экономикой;
4. техническая революция;
5. экологическая проблема и охраны окружающей человека природной среды.

5. Качество жизни, это:

1. социологическая категория, которая выражает степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей в оценочной форме, как высокая, средняя или низкая;
2. степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей, но выражает благосостояние посредством конкретных показателей.

6. Уровень жизни, это:

1 социологическая категория, которая выражает степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей в оценочной форме, как высокая, средняя или низкая;

2 степень развития и удовлетворения потребностей, интересов людей, но выражает благосостояние посредством конкретных показателей.

Тема 1.6 Корпоративная социальная ответственность как концепция и политика стратегического развития государственных и муниципальных служб

1 **Управление КСО в форме реализации корпоративной стратегии устойчивого развития фактически является системой управления:**

1 минимизации нефинансовых рисков,

2 минимизации финансовых рисков.

2 Быть социально ответственными в современном мире необходимо, потому, что:

1 растет капитализация,

2 укрепляется устойчивость и привлекательность бизнеса.

3 Устойчивое развитие» компании — это: положительная отчетность компании, новая управленческая философия, когда любое управленческое решение принимается с учетом и экономического, и экологического, и социального эффекта.

4 В новой экономике XXI века главный капитал — 1 природные ресурсы, 2 человеческий потенциал, 3 доверие к компании (бренду).

4 Комплексный подход в соответствии с международными стандартами по устойчивому развитию по трем группам показателей:

1 экономика, 2 экологическая политика, 3 финансовая политика, 4 социальная политика.

4 Социальная политика в комплексном подходе в соответствии с международными стандартами включает:

1 капитальные вложения и мероприятия внедрения современных технологий, улучшающих потребительские свойства и социальную значимость производимых товаров и услуг, а также финансовые затраты на специальное оборудование по развитию экологии производства и его безопасности,

2 вложения и мероприятия компаний, направленные на снижение негативного воздействия производства на окружающую среду, а также благотворительные цели экологического характера местного и общенационального масштаба,

3 вложения и мероприятия компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения.

В целях соблюдения интересов различных групп стейкхолдеров компании, как правило, вводят различные процедуры и механизмы: 1 свод правил корпоративной этики содержит правила и ожидания для руководства и служащих.

2 политика выплаты дивидендов предоставляет акционерам информацию о будущих выплатах.

Характеристика оценочного средства № 3
КЕЙС-ЗАДАЧИ
по учебному модулю «Социально-психологические аспекты управления персоналом» в соответствии с паспортом ФОС

Метод Конкретных Ситуаций (МКС) концептуально определяет практикующее научение через моделирование действий в условиях учебной аудитории.

Целью обучения является не столько получение знаний, а больше формирование поведения, навыков и умений через вовлечение учащегося в практическую деятельность на рабочем месте.

Конкретная Ситуация по конструкции не является хорошо сформулированной проблемой. Здесь поиск и формулирование проблемы - задача студента.

Уровень овладения компетенциями определяется в соответствии с паспортом компетенций по итогам индивидуального решения кейс-задачи в письменной форме с последующим сообщением и обсуждением в группе.

Варианты кейс-задач предлагаются преподавателем на практических занятиях или выбираются из методических указаний.

Примеры кейсов УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

1. Кейс-стади – «Автобус», «Северный город», «Обучение персонала». 2. КС – Сравнительный анализ корпоративных кодексов компаний «Johnson & Johnson» и ОАО «ЛУКойл».
3. КС – «Оценка преимуществ и проблем коммуникативных технологий корпоративной социальной ответственности».
4. КС - Как исследуют корпоративную культуру. 2.
5. Ситуация - Типы корпоративной культуры США.
6. КС - Кодекс корпоративной культуры ОАО «Татнефть».
7. Ситуация - Разработка корпоративного кодекса организации.

8. КС - Роль корпоративной культуры в жизни компании.
9. КС - Корпоративная культура на примере Автономной Некоммерческой Организации Санаторно-Курортного Объединения «Союзные курорты и здравницы».

Характеристика оценочного средства №4
ДЕЛОВАЯ ИГРА
по учебному модулю «Социально-психологические аспекты управления персоналом» в соответствии с паспортом ФОС

Деловая игра, игровое проектирование - совместная деятельность группы обучающихся под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи.

Уровень овладения компетенциями определяется в соответствии с паспортом компетенций по итогам индивидуального и группового обсуждения и решения поставленной задачи в форме презентаций или плаката с последующим сообщением.

Оценивание результатов групповой работы и индивидуальной работы студента в группе основывается на оценке вклада в общий результат.

Примеры деловых игр УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

1. Деловая игра «Соответствие мотивационных типов и форм стимулирования»
2. Деловая игра «Проектирование мотивационных и стимулирующих мероприятий с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида»

Характеристика оценочного средства №5 «КОМПЛЕКТ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ БИЛЕТОВ» ТЕСТЫ

по учебному модулю «Социально-психологические аспекты управления персоналом» в соответствии с паспортом ФОС

5.1 Общие сведения об оценочном средстве.

Экзамен представляет собой семестровую оценку знаний студента. В соответствии с рабочей программой при сдаче экзамена максимально студент может набрать 50 баллов. Экзаменационный билет может включать 30 вопросов теста или включает 2 теоретических вопроса и практическое задание

Пример Экзаменационный тест УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

1. Социальная политика в комплексном подходе в соответствии с международными стандартами включает:

1. капитальные вложения и мероприятия внедрения современных технологий, улучшающих потребительские свойства и социальную значимость производимых товаров и услуг, а также финансовые затраты на специальное оборудование по развитию экологии производства и его безопасности**,**
2. вложения и мероприятия компаний, направленные на снижение негативного воздействия производства на окружающую среду, а также благотворительные цели экологического характера местного и общенационального масштаба**,**
3. вложения и мероприятия компаний по социальному развитию собственного персонала, а также благотворительные проекты местного и федерального значения.

2. Комплексный подход в соответствии с международными стандартами по устойчивому развитию по трем группам показателей:

1. экономика,
2. экологическая политика, 3. финансовая политика,
4. социальная политика.

3. Социальное партнерство, это:

1. тип социально-трудовых отношений, обеспечивающих баланс интересов основных социальных групп общества, сотрудничество участников общественного производства путем достижения разумного компромисса между ними;
2. поддержка наиболее уязвимых слоев населения — детей, стариков, инвалидов;
3. гарантированная государством система материального обеспечения граждан при утрате заработка в случае безработицы, болезни, старости, других социальных и профессиональных рисков.

4. В целях соблюдения интересов различных групп стейкхолдеров компании, как правило, вводят различ ные процедуры и механизмы:

1. свод правил корпоративной этики содержит правила и ожидания для руководства и служащих.
2. политика выплаты дивидендов предоставляет акционерам информацию о будущих выплатах.

5. Социальный оптимизм — это:

1. степень совпадения мнений относительно важнейших материальных и духовных ценностей, схожесть эмоциональной настроенности коллег по общему делу;
2. активный интерес к труду, приносящему материальное и нравственное удовлетворение, привычный ритм жизни и выполняемой работы, хорошие санитарно-гигиенические условия, морально-психологическая атмосфера в организации, благоприятствующая результативной трудовой отдаче и проявлению инициативы;
3. положительное восприятие действительности, уверенность в возможностях улучшения жизни, осознание себя общественно значимой силой.

6. Трипартизм - специфический вид социального партнерства, при котором: к привычным партнерам — работникам и работодателям — присоединяются:

1. представители государства;
2. общественные организации;
3. органов исполнительной власти и местного самоуправления.

7. Условиями решения социальных проблем являются:

1. обеспечение равноправия различных форм собственности, многоукладное и смешанных типов хозяйствования;
2. придание рыночной экономике социальной направленности, способной гарантировать достойный человека уровень доходов и, соответственно, благосостояния;
3. верховенство государственного регулирования над рыночной экономикой;
4. уровень материальной обеспеченности труда;
5. наличие ресурсов для поддержания социальной сферы в целом;
6. создание устойчивой и здоровой окружающей среды в интересах нынешних и будущих поколений.

8. Приоритетами социального развития в современных условиях являются:

1. обеспечение равноправия различных форм собственности, многоукладное и смешанных типов хозяйствования;
2. уровень материальной обеспеченности труда;
3. наличие ресурсов для поддержания социальной сферы в целом;
4. придание рыночной экономике социальной направленности, способной гарантировать достойный человека уровень доходов и, соответственно, благосостояния;

9 Социальное страхование, это:

1 гарантированная государством система материального обеспечения граждан при утрате заработка в случае безработицы, болезни, старости, других социальных и профессиональных рисков, распространяется прежде всего на экономически активное, занятое население и финансируется в основном за счет его же доходов при ограниченных дотациях из национального бюджета.

2 поддержка наиболее уязвимых слоев населения — детей, стариков, инвалидов, нацелена на вспомоществование, имеет по преимуществу компенсационный характер и финансируется за счет бюджетных средств разного уровня.

10 В структуре социально-психологического климата коллектива выделяются три основных компонента: нравственно-психологическая совместимость, деловой настрой, социальный оптимизм работников. Нравственно-психологическая совместимость, это:

1 степень совпадения мнений относительно важнейших материальных и духовных ценностей, схожесть эмоциональной настроенности коллег по общему делу;
2 активный интерес к труду, приносящему материальное и нравственное удовлетворение, привычный ритм жизни и выполняемой работы, хорошие санитарно-гигиенические условия, морально-психологическая атмосфера в организации, благоприятствующая результативной трудовой отдаче и проявлению инициативы;
3 положительное восприятие действительности, уверенность в возможностях улучшения жизни, осознание себя общественно значимой силой.

11 Гуманизация труда:

1 есть приспособление (адаптация) той или иной стороны трудовой жизни к человеку: усиление социальной ориентации производства, создание максимально благоприятных для работника условий труда, предоставление ему возможностей для самовыражения и самоутверждения, реализации своих способностей, трудового потенциала и творческой инициативы, применения на практике имеющихся у него знаний, умений и навыков;
2 целостная система взглядов означает признание социальной ценности человека, права личности на свободное и всестороннее развитие, проявление своих способностей во всех сферах жизнедеятельности.

12 Зарождение корпоративной культуры обычно происходит:

1 когда возникает новая хозяйствующая организации и отдельные элементы этой культуры могут бросить вызов устоявшимся в обществе представлениям и настроениям,
2 когда этой культуры придерживается подавляющее большинство.

13 Стабилизация корпоративной культуры может быть констатирована:

1 когда возникает новая хозяйствующая организации и отдельные элементы этой культуры могут бросить вызов устоявшимся в обществе представлениям и настроениям,
2 когда этой культуры придерживается подавляющее большинство.

14 Возникновение трудностей при проведении изменений в культуре организации связано с:

1 сопротивлением изменениям;
2 отрицательной оценкой изменений;
3 отсутствием денежных средств;
4 отказом руководства изменить свое поведение, отношение;
5 отсутствием способностей убеждать у менеджеров.

15 Активное и равноправное участие всех высокопрофессиональных исполнителей в принятии решений характерно для типа управления:

1 рыночного,
2 бюрократического,
3 авторитарного, 4. коллективистского, 5. демократического. **16 Мониторинг корпоративной культуры, это:**

1. регулярные измерения корпоративной культуры,
2. набор правил и ценностей, которые явно или неявно культивируются в компании.

3. определенные рамки восприятия человеком окружающей действительности и существования в ней.

17 Корпоративная культура проявляется в трех срезах: модели выполнения работ, модели делового взаимодействия и модели межличностного общения. Элементы модели выполнения работы отражают:

1. содержательные аспекты управления и исполнения,
2. то, в какой форме осуществляется деловая коммуникация между сотрудниками

18 Корпоративная культура проявляется в трех срезах: модели выполнения работ, модели делового взаимодействия и модели межличностного общения. Элементы, определяющие модели делового взаимодействия, – это:

1. то, в какой форме осуществляется деловая коммуникация между сотрудниками,
2. содержательные аспекты управления и исполнения.

19 Можно описать составляющие корпоративной культуры, как организационные механизмы и персонал как носитель организационной культуры. К организационным механизмам относятся:

1. карьера;
2. квалификация;
3. отношение к деятельности;
4. отношение к организации;
5. структура полномочий (четкость распределения, насыщенность); 6 стандарты работы.

20 Джеффри Соненфельд выделяет четыре типа корпоративных культур: «бейсбольная команда», «клуб», «академия» и «крепость», Так для «клубной» культуры характерны:

1. верность, преданность и принадлежность работников к группе.
2. медленный, постепенный прогресс, на каждом уровне иерархии работники должны длительное время набираться знаний и опыта.
3. стимулирование в «клубе» носит внутренний

21. Как определяется эффективность мотивации?

1. уровнем повышения жизненного уровня работников;
2. уровнем эффективности труда;
3. уровнем активности работников;
4. уровнем достижения с ее помощью экономических и социальных целей организации;

22. Назовите обобщающий индикатор, с помощью которого можно было бы представить и оценить потребности сотрудников:

1. уровень выполнения трудового задания;
2. качество выполненной работы;
3. насколько удовлетворена предыдущая потребность;
4. уровень удовлетворения работой;
5. реальность выполнения потребностей.

23. Как называется уровень результативности труда, при котором трудовые усилия обеспечивают превышение уровня выполнения обычной нормы?

1. приемлемый;
2. достигаемый;
3. результативный;
4. необходимый;

5. стимулируемый.

24. В чем коренное отличие мотивов и стимулов в Японии от других стран?

1. резко отличаются материальные стимулы;
2. больше внимания уделяется моральному стимулированию;
3. совершенно разные стимулы у молодежи;
4. меньше безработицы, чем в других странах;
5. действует система “пожизненного найма” работников.

25. К каким стимулам относятся условия, форма и система оплаты труда?

1. к материальным;
2. к социальным;
3. к финансовым; 4. к дополнительным;
5. к основным.

26. Назовите наиболее очевидный инструмент, которым можно вознаградить сотрудников в организации:

1. отпуск;
2. путевка за границу;
3. благодарность; 4. повышение по службе;
5. деньги.

27. К каким стимулам относятся социально-психологические стимулы?

1. к моральным;
2. к нематериальным;
3. к экономическим; 4. к физиологическим;
5. к духовным.

28. К какому фактору стимулирования относятся такие стимулы, как предоставление дополнительных отпусков, сокращение продолжительности рабочего дня?

1. к экономическому фактору;
2. к фактору свободного времени;
3. к фактору поощрения;
4. к фактору вознаграждения;
5. к моральному фактору.

29. К кому применяются коллективные нематериальные денежные стимулы?

1. к трудовым коллективам разного уровня;
2. к определенному трудовому коллективу;
3. к коллективу рабочих;
4. к коллективу специалистов;
5. к первичному трудовому коллективу.

30. К каким стимулам относятся наказание, замечание, выговор, лишение премий, увольнение и т.п.?

1. к негативным;
2. к дисциплинарным;
3. к наказующим;
4. к санкционным;
5. ко всем стимулам, перечисленным в пп.1-4.

31. Как называется принцип оплаты труда, который учитывает всю совокупность полезных качеств работника?

1. качественный;
2. полезный;
3. меритократический;
4. автократический;
5личностный

Пример экзаменационного билета

Государственное образовательное учреждение высшего образования
Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Модуль **«Социально-психологические аспекты управления персоналом»**

Направление 38.04.03 Управление персоналом

1. Понятие социальной среды и социальной сферы.
2. Мотивация и стимулирование как важнейшие основные функции управления персоналом.
3. Практическое задание,ситуация

Одобрено на заседании кафедры_____2017г.
Зав. каф. маркетинга и управления персоналом _____М.М.Омаров

Вопросы к экзамену

Вопросы для подготовки к экзамену по УМ «Социально-психологические аспекты управления персоналом»

1. Понятие социальной среды и социальной сферы.
2. Потенциал организации, материально-технические и социально-экономические возможности.
3. Цели развития социальной среды организации.
4. Исторические этапы становления обособленного решения социально-трудовых проблем на предприятиях России и зарубежных стран.
5. Основные направления гуманизации труда.
6. Отечественный опыт управления социальным развитием.
7. Решение социально-трудовых проблем на предприятиях США.
8. Опыт западноевропейских стран по решению социально-трудовых проблем.
9. Японский опыт решения социально-трудовых проблем.
10. Проблемы вследствие научно-технического и социально-экономического прогресса.

11. Условия развития социальной сферы современного общества.
12. Критерии качества и условия жизни людей.
13. Социально-экономическое положение Российской Федерации.
14. Цели социальной политики современного государства.
15. Приоритеты социальной политики Правительства Российской Федерации.
16. Особенности и субъекты социального партнерства в России.
17. Условия, охрана и безопасность труда как фактор социальной среды организации.
18. Социально-психологический климат коллектива как фактор социальной среды организации.
20. Социальная инфраструктура организации как материальная база социальной среды.
21. Направления, функции, задачи деятельности социальной службы.
22. План социального развития организации и порядок его разработки.
23. Социальный паспорт организации.
24. Содержание концепции социально-ориентированного управления. Основные стандарты социальной ответственности.
25. Основные инструменты реализации корпоративных социальных программ.
26. Основные группы стейкхолдеров корпорации и их интересы.
27. Основные группы, являющиеся объектами внутренней социальной политики на предприятии.
28. Индикаторы эффективности корпоративной социальной ответственности.
29. Международные стандарты и индексы корпоративной социальной ответственности.
30. Мотивация и стимулирование как важнейшие основные функции управления персоналом.
31. Эволюция теорий мотиваций.
32. Классические теории мотивации.
33. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей по А. Маслоу, теория ERG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретаемых потребностей (достижений) Д. МакКелланда.
34. Процессуальные теории: теория ожидания В. Врума, теория справедливости Ст. Адамса, комплексная теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера, теория постановки целей Э. Локса, Т. Райена, Г. Латэма и др.
35. Проблемы современной мотивации.
36. Закон мотивации Еркса-Додсона.
37. Оптимальный уровень мотивации.
38. Направленность личности.
39. Сила мотивации.
40. Оптимум мотивации и сложность заданий .
41. Мотивация трудовой деятельности. Перемотивация.
42. Стимулирование труда как способ вознаграждения персонала.
43. Основная цель вознаграждения.
44. Стимулирование производственного поведения.
45. Внешние вознаграждения.
46. Внутреннее удовлетворение работника.
47. Система вознаграждения персонала как материальные, так и нематериальные формы.
48. Семь общих правил (принципов) материального поощрения персонала.
49. Зависимость эффективности труда от стимулирования.
50. Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову.
51. Мотивационная система оценки персонала как инструмент УП.

52. Фактор мотивации как новый механизм мотивации и стимулирования труда.
53. Оценки фактора мотивации сотрудника организации на основе коэффициента индивидуального премирования.
54. Концепция организационной культуры. Структура и содержание организационной и корпоративной культуры (по Э.Шайну).
55. Развитие корпоративной культуры в системе предпринимательства.
56. Знаково-символическая система. Формы знаково-символической системы: мифы, легенды, обряды, ритуалы, церемонии.
57. Актуальность вопросов корпоративной культуры в предпринимательстве.
60. Происхождение, уровни и профили корпоративной культуры.
61. Сущность и основные элементы корпоративной культуры Этапы формирования корпоративной культуры.
62. Корпоративное поведение, основные принципы, корпоративные стандарты, корпоративный кодекс.
63. Основные положения корпоративных кодексов этики (кодексов поведения).
64. Классификация видов корпоративной культуры Сильные и слабые стороны корпоративной культуры. Открытые, положительные и отрицательные корпоративные культуры.
65. Формирование организационной культуры Типы культур как отношения власти в группе/организации (по Р. Акоффу).
66. Влияние культуры на организационную эффективность Подходы к изменению влияния культуры: модель В.Сате, модели Т.Питерса -Р.Уотермана, Т. Парсонса, Р.Квина и Дж.Рорбаха.
67. Системный подход изучения национального в организационной культуре. Исследования Г.Хофстида, модели Г.Лэйн и Дж.Дистефано, У.Оучи.
67. Мониторинг корпоративной культуры.
68. Диагностика организаций по критериям корпоративной культуры.
69. Управление корпоративной культурой.
70. Информация о качестве как элемент создания эффективной корпоративной культуры предприятия.
71. Модели кросскультурного поведения и типы национальных деловых культур.
72. Концепция национально-культурных различий Г.Хофстеде.
73. Концепции культуры в организационных исследованиях Ф. Тромпенаарса, Э. Холла, Э. Шейна, Р. Льюиса.
74. Кросскультурные коммуникации и факторы, на них влияющие.
75. Сущность кросскультурных конфликтов и причины их возникновения.
76. Развитие навыков кросс культурной компетентности.
77. Соотношение национальной и организационной культур.

Приложение Б
(обязательное)

Технологическая карта учебного модуля «Социально-психологические аспекты управления персоналом» семестр _3_, ЗЕТ _9_, вид аттестации _экзамен, акад.часов 324, баллов рейтинга_450

№ и наименование раздела учебного модуля, КП/КР	№ недели сем.	Трудоемкость, ак.час					Форма текущего контроля успев. (в соотв. с паспортом ФОС)	Максим. кол-во баллов рейтинга
		Аудиторные занятия				СРС		
		ЛЕК	ПЗ	ЛР	АСРС			
УЭМ1 Социальная политика государства и управление социальным развитием организации:								
1.1 Социальная политика государства как фактор управления социальным развитием организации	1	1	2	-	-	10	Доклад – презентация (Семинар)	10
1.2 Научно-методологические основы управления социальным развитием организации	1,2	1	2	-	1	12	Доклад – презентация (Семинары)	10
1.3 Социальная среда организации	2,3	1	2	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар)	10
1.4 Отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых отношений	3,4	1	4	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар) Тест	10 10
1.5 Социальные стратегии в системе управления организацией	4,5	1	4	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар) Кейс-задачи	10 25
1.6 Корпоративная социальная ответственность как политика и концепция стратегического развития	5,6	1	4	-	1	14	Кейс-задачи Тест	25 10
		6	18	-	5	72		120

УЭМ 2 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности:								
2.1 Эволюция теорий мотиваций и стимулирования	7	1	2	-	-	12	Доклад – презентация (Семинар)	10
							Тест	10
2.2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как динамический процесс и способ вознаграждения	7,8	1	2	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар) Тест	10 10
2.3 Методика определения типологии мотивации труда по А.Я. Кибанову	8,9	1	4	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар) Тест	10 10
2.4 Типы мотивации и мотивационные профили персонала по Н. Герчикову	9,10	1	4	-	1	12	Деловая игра	25
2.5 Мотивационная система оценки персонала как инструмент управления трудовой деятельностью коллектива	11	1	2	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар)	10
							Тест	10
2.6 Мотивационно-стимулирующая система трудовой деятельности с учетом интеллекта, темперамента и занимаемой должности индивида	11,12	1	4		1	12	Деловая игра	25
		6	18	-	5	72		130
УЭМ 3 Управление корпоративной культурой:								
3.1 Понятие и генезис корпоративной культуры в	13	1	2	-	-	14	Доклад – презентация (Семинар)	10

государственных и муниципальных службах							Тест	10
3.2 Методологические и теоретические проблемы изучения организационной культуры	13,14	1	4	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар) Кейс-задача	10 25
3.3 Проблемы управления организационной культурой вмультинациональных компаниях	15,16	1	4	-	1	12	Доклад – презентация (Семинар) Кейс-задача	10 25
3.4 Корпоративная этика	16,17	1	4	-	1	16	Кейс-задача Тест	25 10
3.5 Влияние корпоративной культуры на эффективность эффективность государственных и муниципальных службах	17,18	2	4	-	1	16	Кейс-задачи	25
		6	18	-	4	72		150
Экзамен						36	Экзаменационный тест(комплект билетов)	50
Итого:	324	18	54	-	18	252		450

Критерии оценки качества освоения студентами дисциплины (в соответствии с Положением об организации учебного процесса):

Перевод баллов рейтинга в традиционную систему оценок осуществляется по шкале: Т – трудоемкость в зачетных единицах

отлично	- (90-100) % от 50 х 9 (Т)	- 405 – 450 баллов
хорошо	- (70-89) % от 50 х 9 (Т)	- 315 - 404 балла
удовлетворительно	- (50-69) % от 50 х 9 (Т)	- 225 - 314 баллов
неудовлетворительно	- менее 50 % от 50 х 9 (Т)	- менее 225 баллов

Приложение В
(обязательное)

Карта учебно-методического обеспечения

Учебного модуля _Социально-психологические аспекты управления персоналом_____
Направление (специальность) _Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Формы обучения _очная / заочная_____
Курс 2__ Семестр___3|4_____
Часов: всего ____324__, лекций _18/10__, практ. зан. ___54/22_, СРС и виды индивидуальной работы __252/_292_____
Обеспечивающая кафедра _Кафедра маркетинга и управления персоналом_____

Таблица 1- Обеспечение учебного модуля учебными изданиями

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
Учебники и учебные пособия		
1 Тихомирова О. Г. 2 Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учеб. пособие для вузов / О. Г. Тихомирова. - М. : Инфра-М, 2012. - 150 с.	5	
2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник : для вузов / коллектив авт.: О. К. Минева [и др.] ; Федер. ин-т развития образования. - М. : Альфа-М : Инфра-М, 2015. - 269 с.	5	
3 Федотова Г. А.Управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / Г. А. Федотова, И. И. Костусенко ; Новгород. гос. ун-т им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2014. - 160 с	20	
4 Соломанидина Т. О.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 322с. Кн. доступна в ЭБС biblio-online.ru. - ISBN 978-5-9916-5467-8	1	+
Соломанидина Т. О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах : учеб.-метод. материалы / Т. О. Соломанидина. - М. : Инфра-М, 2013.2015 - 393, [2] с.	13	
Учебно-методические издания		
1Рабочая программа по УМ Социально-психологические аспекты управления персоналом Разраб. Г.А. Федотова, Л.Ю. Куракина, 2017 г.[Электронный ресурс] - Режим доступа: www.URL		
2 Управление социальным развитием организации: практикум по курсу оплата труда / сост. Л. Ю. Куракина и др. НовГУ им. Ярослава Мудрого. - Великий Новгород, 2017- с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://novsu.bibliotech.ru/Reader/BookPreview/-1203		+

Таблица 2 – Информационное обеспечение модуля

Название программного продукта, интернет-ресурса	Электронный адрес	Примечание
Учебное пособие: Социально-психологические аспекты управления[Электронный ресурс]– Режим доступа: http://refeteka.ru/r-187522.html	http://refeteka.ru/r-187522.html	
Учебное пособие: Психологически аспекты управления	https://www.ronl.ru/u	

персоналом [Электронный ресурс]– Режим доступа: https://www.ronl.ru/uchebnyye-posobiya/gosudarstvo-i-pravo/719486/	chebnyye-posobiya/gosudarstvo-i-pravo/719486/	
Журнал мотивация и оплата труда [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://grebennikon.ru/cat-j-24-1-3.html	http://grebennikon.ru/cat-j-24-1-3.html	
2 Журнал кадровое дело [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://www.kdelo.ru/art	http://www.kdelo.ru/art	
3. Формирование фонда оплаты труда предприятия [Электронныйресурс] – Режим доступа http://motivtruda.ru/fond-oplaty-truda.htm	http://motivtruda.ru/fond-oplaty-truda.htm	

Таблица 3 – Дополнительная литература

Библиографическое описание* издания (автор, наименование, вид, место и год издания, кол. стр.)	Кол. экз. в библ. НовГУ	Наличие в ЭБС
1. Шейн Эдгар. Организационная культура и лидерство = Organizational culture and leadership : учебник / Эдгар Шейн. - 3-е изд. - СПб. : Питер, 2007.,2011 - 330, [1] с	7	
Организация и регулирование оплаты труда : учеб. пособие для вузов / М. Е. Смирнова [и др.] ; под ред. М. Е. Сорокиной. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Вузовский учеб., 2012. - 299 с-3 экз. 2.	13	
Егоршин А. П.Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие для вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2011. - 376 с.-3экз. 3.	8	
4.Грошев И.В. Менеджмент организационной культуры / Рос.акад.образования,Моск.психолого-социал.ин-т. - М.;Воронеж : Издательство Моск.психолого-соц.ин-та:Издательство НПО "МОДЭК", 2010. - 742,[2]с.	4	

Зав. кафедрой _____ М.М.Омаров
подпись И.О.Фамилия

11 мая 2017 г.

СОГЛАСОВАНО
НБ НовГУ: Зав. отд. обслужив. _____ Зыкова М.В.
должность подпись расшифровка

Новгородский государственный университет им. Ярослава Мудрого
НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА
Филиал № 5

Действительно для учебного года 2018-2019
Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров
30.05.2018

Действительно для учебного года 2019-2020
Зав. кафедрой _____ М.М. Омаров
15.01.2019

Приложение Г
(обязательное)

Номер изменения	Номер и дата распорядительного документа о внесении изменений	Дата внесения изменений	ФИО лица, внесшего изменения	Подпись
1	Протокол заседания кафедры КМУП № 6 от 16.01.2018	16.01.2018	Л.Ю. Куракина	
2	Протокол заседания кафедры № 12 от 30.05.2018	30.05.2018	Л.Ю. Куракина	
3	Протокол заседания кафедры № 5 от 15.01.2019	15.01.2019	Н.А.Шорохова	