

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор,
проректор по учебной работе

_____ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09

(Индекс дисциплины)

Социально-культурное сопровождение персонала

(Наименование дисциплины)

Кафедра: 22 истории и теории дизайна и медиакоммуникаций

Код

Наименование кафедры

Направление подготовки:

46.03.02. Документоведение и архивоведение

Профиль подготовки:

Документационное обеспечение управления в органах
государственной и муниципальной власти

Уровень образования:

бакалавриат

План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего			108
	Аудиторные занятия			16
	Лекции			12
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия			4
	Самостоятельная работа			83
	Промежуточная аттестация			9
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			5
	Зачет			
	Контрольная работа			5
	Курсовой проект (работа)			
Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)				3

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная												
Очно-заочная												
Заочная				0,5	2,5							

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным
государственным образовательным стандартом высшего образования
по направлению подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение

на основании учебного плана

1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая Обязательная Дополнительно является факультативом
 Вариативная По выбору

1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала.

1.3. Задачи дисциплины

- формирование системы знаний о методических основах и методике социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала в условиях многонационального и поликонфессионального трудового коллектива;
- формирование умений, направленных на практическое применение технологий социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности;
- организация самостоятельной практической работы студентов над проблемами социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала в условиях многонационального и поликонфессионального трудового коллектива.

1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОК- 6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	второй
Планируемые результаты обучения		
Знать: правила поведения и деловой коммуникации в многонациональном и поликонфессиональном трудовом коллективе Уметь: самостоятельно адаптироваться и социализироваться в коллективе с разными национальными, конфессиональными и культурными различиями Владеть: навыками работы и общения в интернациональном трудовом коллективе с людьми, имеющими конфессиональные и культурные различия		
ПК- 2	владение основами информационно-аналитической деятельности и способностью применять их в профессиональной сфере	второй
Планируемые результаты обучения		
Знать: методики диагностики социально-психологического климата в коллективе Уметь: самостоятельно анализировать и диагностировать социально-психологический климат в коллективе Владеть: навыками самостоятельно находить и использовать методики профилактики конфликтов в офисе		

1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

Психология и педагогика (ОК-6)

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Учебный модуль 1. Сущностные характеристики социально-культурного сопровождения			

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
профессионально-трудовой деятельности персонала			
Тема 1. Понятие социально-культурных методик. Взаимосвязь корпоративной и культуры и социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала.			16
Тема 2. Виды социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала. Составляющие процесса социально-культурного сопровождения персонала.			16
Учебный модуль 2. Инструментальное обеспечение реализации функций социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала			
Тема 3. Стратегии педагогического взаимодействия в системе корпоративного воспитания. Алгоритм проведения диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе. Способы прямой и косвенной диагностики.			16
Тема 4. Аттракторы корпоративного воспитания в трудовой организации. Соотношение стилей руководства и стратегий педагогического взаимодействия. Распределение инструментов корпоративного воспитания с учетом аттрактора			16
Учебный модуль 3. Синергетическая парадигма корпоративного воспитания			
Тема 5. Субъекты синергетического взаимодействия в трудовой организации. Корпоративное воспитание в контексте синергетической парадигмы			16
Тема 6. Досуг в системе корпоративного воспитания. Технологии командообразования.			14
Текущий контроль (контрольная работа)			5
Промежуточная аттестация по дисциплине (экзамен)			9
ВСЕГО:			108

3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

3.1. Лекции

Номера изучаемых тем	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1					4	2
2					4	2
3					5	2
4					5	2
5					5	2
6					5	2
ВСЕГО:						12

3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
3	Алгоритм проведения диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе					5	2
6	Технологии командообразования.					5	2
ВСЕГО:							4

3.3. Лабораторные занятия не предусмотрены

4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
усвоение теоретического материала					4	14
усвоение теоретического материала					5	14
подготовка к практическим (семинарским) занятиям					5	50
выполнение контрольной работы					5	5
подготовка к экзамену					5	9
ВСЕГО:						92

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Практические и семинарские занятия	поиск вариантов решения практических заданий			4
ВСЕГО:				4

7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций	25	активность в процессе усвоения теоретического материала лекций при разборе конкретных ситуаций - 12,5 баллов за каждое занятие, всего 8 занятий (максимум 100 баллов)
2	Решение практических задач	25	50 баллов за решение практических заданий на занятии (всего 2 задания в семестре), максимум 100 баллов
3	Контрольная работа	10	выполнение контрольной работы в соответствии с требованиями (максимум 100 баллов)
3	Сдача экзамена	40	Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – 50 баллов, решение практической задачи - 50 баллов, максимум 100 баллов
Итого (%):		100	

Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	
61 – 74		
51 - 60		

40 – 50		
17 – 39		
1 – 16	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
0		

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Учебная литература

а) основная учебная литература

1. Вильчинская-Бутенко М. Э. Социально-культурное сопровождение персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Вильчинская-Бутенко М. Э. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 85 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017541, по паролю.

2. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81480.html>.

3. Вильчинская-Бутенко М. Э. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебное пособие / Вильчинская-Бутенко М. Э. — СПб.: СПГУТД, 2016.— 90 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3192, по паролю.

б) дополнительная учебная литература

4. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81836.html>.

5. Гроголева, О. Ю. Психология мотивации : учебное пособие / О. Ю. Гроголева. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015. — 126 с. — ISBN 978-5-7779-1893-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59646.html>.

6. Вильчинская-Бутенко М. Э. Организация корпоративных мероприятий. Ч. 1. История и теория организации корпоративного досуга [Электронный ресурс]: учебное пособие / Вильчинская-Бутенко М. Э. — СПб.: СПГУТД, 2015.— 135 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2190, по паролю.

8.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Социально-культурное сопровождение персонала [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Вильчинская-Бутенко М.Э. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 13 с.— Режим доступа: http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017373, по паролю.

8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Электронно-библиотечная система IPRbooks: <http://www.iprbookshop.ru>
2. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД: <http://publish.sutd.ru>

8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

ПО: Windows 10, OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdms.

Информационно-образовательная среда заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. URL: http://sutd.ru/studentam/extramural_student.

8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

- 1) стандартно оборудованная аудитория,
- 2) видеопроектор с экраном,
- 3) компьютер

8.6. Иные сведения и (или) материалы

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины. На лекциях излагается основное содержание курса, иллюстрируемое конкретными примерами.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проработка рабочей программы в соответствии с целями и задачами, структурой и содержанием дисциплины; • конспект лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы и формулировки; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. • Проверка терминов, понятий: осуществлять с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь; • работа с теоретическим материалом (конспектирование источников): найти ответ на вопросы в рекомендуемой литературе. <p>Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации.</p>
Практические занятия	<p>на практических занятиях (семинарах) разъясняются теоретические положения курса, обучающиеся работают с конкретными ситуациями, овладевают навыками сбора, анализа и обработки информации для принятия самостоятельных решений, навыками подготовки информационных обзоров и аналитических отчетов по соответствующей тематике; навыками работы в малых группах; развивают организаторские способности по подготовке коллективных проектов.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ: работа с конспектом лекций; подготовка ответов к контрольным вопросам; просмотр рекомендуемой литературы;</p>
Самостоятельная работа	<p>данный вид работы предполагает расширение и закрепление знаний, умений и навыков, усвоенных на аудиторных занятиях путем самостоятельной проработки учебно-методических материалов по дисциплине и другим источникам информации; подготовки контрольной работы и зачету. Самостоятельная работа выполняется индивидуально, а также может проводиться под руководством (при участии) преподавателя. При подготовке к зачету необходимо проработать конспекты лекций, рекомендуемую литературу, получить консультацию у преподавателя.</p>

10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОК-6 / второй	<p>характеризует основные этические принципы профессионального общения; принципы работы в интернациональном коллективе с людьми, имеющими конфессиональные и культурные различия</p> <p>Применяет усвоенные социальные нормы и стереотипы в общении с коллегами-представителями других культур</p> <p>Выстраивает алгоритм эффективного общения и рационального поведения в интернациональном трудовом коллективе с людьми, имеющими конфессиональные и культурные различия, демонстрирует приёмы и технологии командообразования</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>практическое задание</p> <p>практическое задание</p>	<p>перечень вопросов для устного собеседования (8 вопросов);</p> <p>перечень практических заданий (2 задания)</p>
ПК-2 / второй	<p>характеризует основные методы диагностики социально-культурного климата коллектива</p> <p>Применяет методики диагностики социально-культурного климата коллектива на практике</p> <p>Самостоятельно разрабатывает и выстраивает алгоритм эффективного взаимодействия в</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>практическое задание</p>	<p>перечень вопросов для устного собеседования (8 вопросов);</p> <p>перечень практических заданий (2 задания)</p>

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
	офисе	практическое задание	

10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций
Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций	
		Устное собеседование	Контрольная работа
86 - 100	5 (отлично)	<p>Полный, исчерпывающий ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание предмета и широкую эрудицию в оцениваемой области. Критический, оригинальный подход к материалу.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Критическое и разностороннее рассмотрение вопросов, свидетельствующее о значительной самостоятельной работе с источниками. Качество исполнения всех элементов задания полностью соответствует всем требованиям.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
75 – 85	4 (хорошо)	<p>Ответ полный, основанный на проработке всех обязательных источников информации. Подход к материалу ответственный, но стандартный.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Все заданные вопросы освещены в необходимой полноте и с требуемым качеством. Ошибки отсутствуют. Самостоятельная работа проведена в достаточном объеме, но ограничивается только основными рекомендованными источниками информации.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
61 – 74		<p>Ответ стандартный, в целом качественный, основан на всех обязательных источниках информации. Присутствуют небольшие пробелы в знаниях или несущественные ошибки.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Работа выполнена в соответствии с заданием. Имеются отдельные несущественные ошибки или отступления от правил оформления работы.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
51 - 60	3 (удовлетворительно)	<p>Ответ воспроизводит в основном только лекционные материалы, без самостоятельной работы с рекомендованной литературой. Демонстрирует понимание предмета в целом, без углубления в детали. Присутствуют существенные ошибки или пробелы в знаниях по некоторым темам.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Задание выполнено полностью, но в работе есть отдельные существенные ошибки, либо качество представления работы низкое, либо работа представлена с опозданием.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
40 – 50		<p>Ответ неполный, основанный только на лекционных материалах. При понимании сущности предмета в целом – существенные ошибки или пробелы в знаниях сразу по нескольким темам, незнание (путаница) важных терминов.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Задание выполнено полностью, но с многочисленными существенными ошибками. При этом нарушены правила оформления или сроки представления работы.</p> <p>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	<p>Неспособность ответить на вопрос без помощи экзаменатора. Незнание значительной части принципиально важных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки.</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>	<p>Отсутствие одного или нескольких обязательных элементов задания, либо многочисленные грубые ошибки в работе, либо грубое нарушение правил оформления или сроков представления работы.</p> <p>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</p>

1 – 16	Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать хотя бы отдельные концепции дисциплины. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Содержание работы полностью не соответствует заданию. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.
0	Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств или пользования подсказкой другого человека (вне зависимости от успешности такой попытки). Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.	Представление чужой работы, плагиат, либо отказ от представления работы. Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.

10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Понятие социально-культурных методик.	1
2	Взаимосвязь корпоративной и культуры и социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала.	1
3	Виды сопровождения персонала.	2
4	Корпоративные тренинги как вид социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала	2
5	Корпоративное добровольчество как вид социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала	2
6	Консультирование, коучинг как вид социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала	2
7	Супервизия как вид социально-культурного сопровождения профессионально-трудовой деятельности персонала	2
8	Организация повседневного досуга персонала	2
9	Организация праздничного досуга персонала	2
10	Инсентив-туризм.	2
11	Составляющие менталитета «советского человека» и корпоративная культура современных российских фирм.	1
12	Субъекты синергичного взаимодействия в трудовой организации	5
13	Корпоративное воспитание в контексте синергетической парадигмы	5
14	Технологии командообразования.	6
15	Алгоритм проведения диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе	4
16	Инструменты корпоративного воспитания с учетом аттрактора корпоративного воспитания в трудовой организации	4

10.2.2. Вариант типовых практических заданий для текущего контроля

№ п/п	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ
1	Тема 3. 1. Алгоритм проведения диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе.	Для диагностики СПК необходимо отобрать методики оценки коллектива и коллег, в частности, по заранее заданным алгоритмам. В результате такой оценки выявляются: - степень взаимосвязанности индивидов, теснота их эмоциональных связей, которые характеризуют внутреннюю социально-психологическую атмосферу группы, от которой зависят ее потенциальные возможности; - совместимые и не совместимые пары (дружеские и конфликтные); - структура группы (выявляются неформальные организации группы, лидеры, лица, находящиеся в социальной изоляции и пр.) Основные методы, которые можно использовать для диагностики определенных показателей социально-психологического климата делятся на <i>три группы</i> : 1. Методы, направленные на получение информации о «внешних» показателях социально-психологического климата. 2. Методы, которые обеспечивают получение информации о «внутренних» показателях климата. 3. Методы, которые опосредованно, через количественные (статистические) показатели, падают информацию о социально-психологическом климате. К первой группе относятся: - <i>наблюдение</i> - направлено на выяснения особенностей общения (частота, направленность, модальность); - <i>эксперимент</i> - обеспечивает исследование особенностей интерактивной и перцептивной функции общения, совместной деятельности («арка» Л.И.

		<p>Уманского, «подставная группа» С. Липа и др.), и который может сочетаться с наблюдением.</p> <p>Вторая группа включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>интервью</i>, с помощью которого можно выявить субъективную оценку каждым сотрудником социально-психологического климата в организации; - <i>анкетирование</i> членов коллектива об их отношении к основным параметрам, которые составляют социально-психологический климат (степени удовлетворенности содержанием труда, ее условиями, отношениями с коллегами, отношениями с руководителями и т.п.); - <i>социометрию</i>, направленную на определение внутреннего компонента межличностного взаимодействия в коллективе организации, структуры межличностного взаимодействия, эмоциональных, когнитивных качеств взаимодействия; - <i>референтометрию</i>, направленную на выявление референтных групп (группировок, микрогрупп, личностей), оценки значимости данного коллектива для каждого сотрудника); - методики, направленные на обнаружения степени конфликтности в коллективе; - методики, направленные на определения уровня <i>ситуативной и личностной тревожности</i> и др. <p>Третью группу составляют:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>анализ документов</i>, по которым можно иметь опосредованную информацию об уровне социально-психологического климата (текучесть кадров, частота конфликтов, количество нарушений дисциплины сотрудниками и т.д.); - <i>анализ продуктов деятельности</i>, который дает возможность через анализ содержания и качество продуктов деятельности исследовать мотивацию сотрудников, их отношение к труду как косвенные показатели климата; - <i>экспертная оценка</i> климата со стороны руководящих кадров организации.
2	Тема 4. Распределение инструментов корпоративного воспитания с учетом аттрактора	<p>План работы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Определите фактическую позицию трудового коллектива, в котором вы работаете (учитесь) в двух системах координат: «порядок–хаос» и «коллективизм–индивидуализм». 2. Обозначьте необходимое направление развития трудового коллектива, в котором вы работаете (учитесь) в системе координат: «порядок–коллективизм», «хаос–коллективизм», «порядок–индивидуализм» и «хаос–индивидуализм». 3. Выберите инструментарий для корпоративного воспитания с учетом аттрактора (совокупности вектора воспитания и стиля педагогического взаимодействия управляющей и управляемой систем), для трудового коллектива, в котором работаете / учитесь.

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

10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче зачета и порядок ликвидации академической задолженности

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся

10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

устная письменная компьютерное тестирование иная

10.3.3. Особенности проведения зачета

время на подготовку ответа на зачете - 30 минут, проверка контрольной работы и сообщение результатов обучающемуся в этот же день после окончания зачета.