

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гарант Максим Алексеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.11.2023 16:00:28
Уникальный программный ключ:
7708e7a47e66a8ee02711b298d7e78bd1e40bf88

Приложение
к рабочей программе дисциплины

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)
Гендерные аспекты управления персоналом

(наименование дисциплины(модуля))

Направление подготовки / специальность

38.03.03 Управление персоналом

(код и наименование)

Направленность (профиль)/специализация

Управление человеческими ресурсами

(наименование)

Содержание

1. Пояснительная записка.
2. Типовые контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций.
3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации.

1. Пояснительная записка

Цель промежуточной аттестации – оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

Формы промежуточной аттестации: *зачет, 7 семестр (ДФО), 5 курс (ЗФО)*

Перечень компетенций, формируемых в процессе освоения дисциплины

Код и наименование компетенции
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации

Результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Оценочные материалы(семестр 7 (ДФО), 5 курс (ЗФО))
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся знает: основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации; основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи; особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии	Вопросы (№1-20)
	Обучающийся умеет: узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия	Задания (№ 1-9)
	Обучающийся владеет: базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения	Задания (№ 1-5)

ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Обучающийся знает: основные инновационные подходы в области социального развития, этапы планирования социального развития, ориентироваться в сложностях планирования организационного развития	Вопросы (№21-32)
	Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития ориентироваться в сложностях планирования социального развития ориентироваться в сложностях планирования организационного развития	Задания (№ 10-18)
	Обучающийся владеет: способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации; способностью принимать участие в разработке и реализации программ инноваций в части вопросов социального развития предприятия	Задания (№ 6-7)

Промежуточная аттестация (зачет) проводится в одной из следующих форм:

- 1) собеседование;
- 2) выполнение заданий в ЭИОС СамГУПС.

2. Типовые¹ контрольные задания или иные материалы для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих уровень сформированности компетенций

2.1 Типовые вопросы (тестовые задания) для оценки образовательного результата

Проверяемый образовательный результат:

Код и наименование компетенции	Образовательный результат
ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся знает: основные этапы становления культурологии; особенности межкультурной коммуникации; основные характеристики мировых религиозных культур; основные теоретические концепции культурологи; особенности межкультурной коммуникации. Специфику мировых религиозных культур в сравнении друг с другом; глобальные проблемы современности с точки зрения культурологии
<p>Примерные вопросы:</p> <p>1. Конфликтология как наука возникла: А) в XIX в; Б) вместе с возникновением человечества; В) в XX в.</p> <p>2. Внутриличностный конфликт понимается как конфликт между: а) сознательной и бессознательной структурами личности; б) бессознательными установками; в) сознательными тенденциями; г) между любыми внутриличностными структурами.</p> <p>3. К этапам конфликта относятся: А) эскалация, конфликтная ситуация, речевое противодействие; б) инициация конфликта, инцидент, деструктивный конфликт; в) тупик, конфликтная ситуация, инцидент, эскалация, послеконфликтная стадия.</p> <p>4. Стратегия успешного поведения в конфликте основывается на: А) модели заинтересованности в успехе другого; Б) модели заинтересованности в собственном успехе; в) модели двойной заинтересованности.</p> <p>5. Стратегия сотрудничества:</p>	

¹ Приводятся типовые вопросы и задания. Оценочные средства, предназначенные для проведения аттестационного мероприятия, хранятся на кафедре в достаточном для проведения оценочных процедур количестве вариантов. Оценочные средства подлежат актуализации с учетом развития науки, образования, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы. Ответственность за нераспространение содержания оценочных средств среди обучающихся университета несет заведующий кафедрой и преподаватель – разработчик оценочных средств.

- а) приводит к разрешению конфликта;
- б) ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации;
- в) свидетельствует о высокой конфликтологической компетентности личности.

6. С точки зрения графики трансактного анализа к конфликтогенной реакции можно отнести:

- А) присоединение;
- Б) пересечение трансакций;
- В) нахождение в позиции родителя;

7. Существенными характеристиками эскалации конфликта являются:

- А) использование угроз в адрес оппонента;
- Б) признание реальности конфликта;
- В) расширение социальной среды конфликта.

8. Стратегия соперничества:

- А) ведет к эскалации конфликта независимо от другой позиции;
- Б) характеризует человека как эгоиста;
- В) ее применимость и выигрышность зависит от конкретной ситуации.

9. К групповым конфликтам относятся:

- А) личность - группа;
- Б) группа - группа;
- В) личность - группа, группа - группа;
- Г) микрогруппа - руководитель.

10. К информационным технологиям регулирования конфликта принадлежат:

- А) устранение слухов;
- Б) обеспечение ровного психологического климата;
- В) снижение социальной напряженности.

11. Предупреждение конфликта представляет собой:

- А) управление конфликтом с целью его легитимации;
- Б) вид деятельности, направленный на ограничение конфликта;
- В) превентивную форму управления конфликтом.

12. Медиация это:

- А) вмешательство по типу юридического урегулирования конфликта;
- Б) любое посредничество;
- В) ограниченный арбитраж.

13. К поведенческим конфликтогенам можно отнести:

- А) проявление агрессии, превосходства, эгоизма;
- Б) редукция сознательной части психики;
- В) общение с конфликтными личностями.

14. Выберите адекватный вариант поведения в трансакции «Взрослого»:

- А) проявляет чувство вины, руководит, уточняет ситуацию;
- Б) работает с информацией, анализирует, разговаривает на равных;
- В) требует, покровительствует, руководит.

15. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в трансакции «Дитя»:

- А) проявляет чувство вины или обиды, подчиняется;
- Б) оценивает, проявляет чувство беспомощности;
- В) подчиняется, одобряет, уточняет ситуацию.

16. Выберите адекватный вариант поведения (комбинация из трех позиций) в трансакции «Родителя»:

- А) испытывает чувство вины, уточняет ситуацию;
- Б) работает с информацией, анализирует, разговаривает на равных;
- В) требует, покровительствует, руководит.

17. В какой орг.культуре фирмы конфликт рассматривается как точка развития.

- А) Органическая
- Б) Предпринимательская (агентская)
- в) Бюрократическая;
- Г) Партиципативная

18. В какой орг.культуре фирмы конфликт рассматривается как источник дисбаланса

- 1. Органическая

<p>2.Предпринимательская (агентская) 3. Бюрократическая; 4. Партиципативная</p> <p>19. В какой орг.культуре фирмы конфликт не рассматривается как существенный кадровый процесс 1.Органическая 2.Предпринимательская (агентская) 3. Бюрократическая; 4. Партиципативная</p> <p>20.Конфликт с точкт зрения HR это явление 1.С которым нужно бороться, предотвращать; 2.Элемент характеристики потенциала коллектива; 3. Обычное, свойственное любому сообществу</p>	
<p>ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации</p>	<p>Обучающийся знает: основные инновационные подходы в области социального развития, этапы планирования социального развития, ориентироваться в сложностях планирования организационного развития</p>
<p>Примерные вопросы:</p> <p>21. Какой этап разработки плана социального развития коллектива можно охарактеризовать как программно-целевой? 1. первый; 2. второй; 3. третий; 4. четвертый; 5. пятый.</p> <p>22. На основании чего определяются основные плановые показатели всех сфер социальной жизни коллектива? 1. оперативных задач; 2. стратегических задач; 3. поставленных целей развития; 4. планов вышестоящей организации; 5. условий коллективного договора</p> <p>23. Внедрение какого метода является наиболее перспективным направлением планирования социального развития? 1. нормативного; 2. балансового; 3. «Дельфи»; 4. целевого; 5. экспертных оценок.</p> <p>24. Кто возглавляет комиссию по разработке плана социального развития на предприятии? 1. председатель профсоюзного комитета; 2. главный инженер; 3. зам. директора по общим вопросам; 4. директор; 5. начальник отдела кадров.</p> <p>25. Что выступает характеристикой трудовых процессов отдельных категорий работников? 1. финансовые результаты работ; 2. объем произведенной продукции; 3. производительность труда; 4. содержание труда; 5. содержательность труда</p> <p>26. Как определяется доля работников с профзаболеваниями? 1. отношением выздоровевших работников к общему количеству; 2. отношением здоровых работников к общему количеству; 3. отношением травмированных работников к общему количеству; 4. отношением работников, имеющих профзаболевания, к общему количеству; 5. отношением заболевших работников к общему количеству.</p> <p>27. Роль какой службы необходимо повысить в профессиональном отборе кадров для предприятия?</p>	

<ol style="list-style-type: none"> 1. кадровой; 2. медицинской; 3. социологической; 4. профобразования; 5. профсоюзного комитета.
<p>28. Физкультурно-оздоровительная работа является органическим элементом какой системы на предприятии?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. образования; 2. воспитания; 3. здравоохранения; 4. наставничества; 5. рационализаторства.
<p>29. Какой показатель является наиболее важным для оценки развития физической культуры и спорта?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. общая численность, занимающихся физкультурой и спортом; 2. количество завоеванных медалей на спартакиадах; 3. количество работников, привлеченных к занятиям физкультурой в текущем году; 4. количество действующих спортивных секций; 5. количество на предприятии спортсменов-разрядников.
<p>30. Что устанавливается в процессе анализа состояния организации физической культуры и спорта?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. количество спортсменов-разрядников; 2. степень физической и спортивной подготовки; 3. количество травмированных работников; 4. уровень профзаболеваний; 5. снижение количества правонарушений.
<p>31. Каким путем может быть получена дополнительная информация об уровне развития физической культуры?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. из данных годового отчета; 2. по данным профсоюзного комитета; 3. из актов и справок проверки состояния организации физической культуры; 4. из протоколов спортивных соревнований; 5. по данным социологического исследования.
<p>32. На основании каких критериев определяется потребность работников в физкультурных занятиях?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. общего количества работников на предприятии; 2. количества работников, имеющих профзаболевания; 3. научно обоснованных норм; 4. количества травмированных работников; 5. общего числа работников, принимавших участие в соревнованиях.

2.2 Типовые задания для оценки навыкового образовательного результата

<p>ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p>	<p>Обучающийся умеет: узнавать историческую принадлежность культурных феноменов; осуществлять региональную типологию культуры; находить общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур узнавать характерные варианты культурной динамики; работать в коллективе, находя общий язык с представителями различных конфессиональных, этнических и пр. культур анализировать варианты культурной динамики; осуществлять типологию культуры (региональную, историческую, по хозяйственным, языковым и пр. признакам); умеет работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия</p>
<p>Примерные задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Суть конструктивной функции конфликта. Приведите конкретные примеры. 2. Суть деструктивной функции конфликта. Приведите примеры. 3. Умение работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и пр. различия. Типы наиболее распространённых конфликтогенов. Приведите конкретный пример. 4. Эскалация конфликтогенов и некоторые правила бесконфликтного поведения. Приведите конкретный пример 5. Причины возникновения и этапы развития конфликтов. Приведите конкретный пример 6. Типы межличностных отношений и причины возникновения конфликтов в трудовых коллективах. Приведите конкретный пример 7. Этапы развития конфликтов и возможности разрешения конфликта в зависимости от этапа развития. 8. Понятие инновационного конфликта и типы нововведений, вызывающие инновационные конфликты 9. Укажите историческую принадлежность культурных феноменов. Приведите конкретный пример 	
<p>ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в</p>	<p>Обучающийся умеет: ориентироваться в сложностях осуществления инноваций в части вопросов социального развития ориентироваться в сложностях планирования социального развития ориентироваться в сложностях планирования организационного развития</p>

составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	
<p>Примерные задания</p> <p>10. Территориальные факторы социального развития персонала. 11. Природно-климатические факторы социального развития персонала. 12. Социально-культурные факторы социального развития персонала. 13. Экономические факторы социального развития персонала. 14. Макрофакторы социального развития персонала. 15. Отраслевые факторы социального развития персонала 16. Возможности удовлетворения социальных потребностей работников и членов их семей 17. Доходы и семейный бюджет 18. Оценка уровня потребления; свободное время; структура досуга</p>	

ОК-6: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Обучающийся владеет: базовыми культурологическими знаниями в виде реферата и доклада. Полученными знаниями в общении с представителями различных культур приемами и методами устного и письменного изложения базовых культурологических знаний; полученными знаниями в общении с представителями различных культур способностью работать в коллективе; навыками использования полученных знаний в общении с представителями различных культур; навыками поиска, отбора и анализа информации для аргументированного выражения собственного мнения
---	--

<p>Примерные кейсы:</p> <p>1. МУ по теории Э Берна «Трансактный анализ» 7 заданий по формированию навыков бесконфликтного общения. Распознавание поведенческой позиции (роли) оппонента 2. Информационные методы решения конфликтных ситуаций 3. Самооценка типичной позиции в конфликтной ситуации (Тест Томаса) 4. Оценка вероятности возникновения конфликта в зависимости от локуса-контроля руководителя. (Тест Ершова) 5. Невербальные методы купирования стрессовых состояний (нейрографика, арт – терапия.)</p>	
--	--

ПК-29: владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Обучающийся владеет: способностью участвовать в составлении и реализации планов (программ) организационного развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния организации; способностью принимать участие в разработке и реализации программ инноваций в части вопросов социального развития предприятия
--	--

<p>Примерные кейсы:</p> <p>6. Профиль деятельности – оптовая торговля аудио- и видеоаппаратурой. Численность персонала – 150 человек. Срок работы на рынке – 9 лет. Компания была образована после дефолта несколькими специалистами-инженерами, которые ранее работали в крупной организации на рынке аудио- и видеоаппаратуры. Определить критерии адаптации нового руководителя, чтобы на их основе разработать план адаптации. Компания была образована после дефолта несколькими специалистами-инженерами, которые ранее работали в крупной организации на рынке аудио- и видеоаппаратуры. Первоначально они использовали свои контакты по прежней работе, затем постепенно установили отношения со всеми ведущими игроками рынка. Основной состав компании сформирован в первые годы деятельности. При подборе персонала учредители ориентировались прежде всего на техническую грамотность кандидатов. Сначала такая политика себя оправдывала, так как одним из конкурентных преимуществ организации были именно технические консультации для клиентов, их ориентация в многообразных предложениях рынка, помощь с определением ассортиментной матрицы. В итоге сформировалась следующая структура клиентской базы: 70% – региональные дистрибьюторские компании, 10% – розничные магазины Москвы и Московской области (прямые продажи), 10% – собственные представительства в регионах, 5% – собственные торговые точки, 5% – сетевая розница. Максимальный объем заказов давала сетевая розница. А наиболее прибыльным был сегмент собственных представительств.</p>	
---	--

Структура отдела продаж была следующей. Начальник отдела курировал продажи региональным клиентам и розницу в Москве. За каждым из этих направлений были закреплены несколько менеджеров, ассистентов и ведущий менеджер. Старшим менеджером по работе с сетями и двумя его подчиненными руководил заместитель директора по сбыту, который лично курировал данное направление. Также он занимался открытием представительств в регионах. Но после создания они фактически никому не подчинялись. Директорами собственных торговых точек компании руководил генеральный директор.

Несколько месяцев назад в компании был проведен аудит системы продаж. Выявлены существенные пробелы как в организации продаж, так и в профессиональной компетентности сотрудников. В итоге приняты следующие решения:

Провести реструктуризацию коммерческих подразделений – создать департамент продаж, который будет состоять из следующих отделов: отдел продаж региональным клиентам, продаж московским клиентам, по работе с сетевой розницей, регионального развития (открытие и развитие представительств), развития собственной розницы.

Принять на работу двух новых руководителей – начальников департамента продаж и отдела собственной розницы.

Директоров собственных торговых точек поставить под непосредственное руководство начальника отдела собственной розницы.

Одного из ведущих региональных менеджеров назначить руководителем отдела регионального развития.

Разработать единую ценовую политику, включая систему скидок.

Разработать мероприятия по сокращению сроков выплаты и объема дебиторской задолженности.

Закрепить за отделами зоны ответственности, разработать и утвердить Положение о департаменте продаж, внести соответствующие изменения в должностные инструкции.

Разработать критерии оценки для каждой должности.

Провести аттестацию всех менеджеров.

Разработать новую систему мотивации с привязкой к критериям оценки должности.

Провести обучение по результатам проведенной аттестации.

Директор по персоналу компании подобрал руководителя департамента продаж, который был принят с испытательным сроком 3 месяца.

7. Профиль деятельности – транспортная компания, действующая на рынке авиационных перевозок.

Численность персонала – 5 000 человек.

Срок работы на рынке – 20 лет.

Крупная транспортная компания столкнулась с проблемой старения управленческого и производственного персонала – высоких профессионалов и носителей знаний.

А. Укажите, в чем Вы видите основную причину опасений потенциальных наставников в каждом примере? Обоснуйте свой вывод.

Б. Предложите направления организации системы наставничества

Крупная транспортная компания столкнулась с проблемой старения управленческого и производственного персонала – высоких профессионалов и носителей знаний. Для того чтобы сохранить носителей ключевой информации, изменив их иерархический статус, компания разработала программу развития наставничества, полагая, что опытные специалисты станут наставниками для более молодых управленцев, и начала реализовывать ее через систему семинаров, проводимых потенциальными наставниками. Однако действующие руководители, возраст которых приближается к пенсионному рубежу, начали волноваться и обижаться на компанию. Стал развиваться конфликт интересов. Внедрение программы вызвало большое сопротивление. Выяснилось, что управленцы больше мотивированы уйти на пенсию (так как по условиям контракта получают хорошее вознаграждение) и унести с собой уникальные знания, нежели остаться в компании в роли наставников.

2.2. Перечень вопросов для подготовки обучающихся к промежуточной аттестации

1. Гендерная социология как отрасль социологии.
2. Специфика исследований в гендерной социологии.
3. Тема пола в философских концепциях в античный период и Нового времени.
4. Тема пола в философских концепциях в христианских представлениях и в период Возрождения.
5. Тема пола в социологических концепциях Э. Дюркгейма, И. Гафмана и Г. Гарфинкселя.
6. Тема пола в социологических концепциях Т. Парсонса, П. Бергера и Т. Лукмана.
7. Основные теории гендера.
8. Дифференциация понятий пол и гендер.
9. Сущность феминизма и предпосылки возникновения феминизма на Западе.
10. Основные идеи марксистского феминизма.
11. Основные идеи радикального феминизма.
12. Современные направления феминизма.
13. Подходы к определению и сущности маскулинности.
14. Кризис маски личности мужские роли.
15. Причины становления новой парадигмы маски личности.
16. Изменения в обществе и образцах маскулинности.
17. Сущность и основные теории гендерной социализации.
18. Гендерные роли, нормы, адаптации.
19. Сущность гендерной стратификации, основные подходы.
20. Гендерные стереотипы.
21. Гендерная дисфория и гендерная идентичность.

22. Гендерное неравенство.
23. Профессиональная гендерная сегрегация, ее виды.
24. Основные теории профессиональной сегрегации.
25. Гендерная дискриминация в сфере занятости.
26. Гендерное разделение домашнего труда.
27. Скрытый учебный план в образовании.
28. Основные направления в гендерной социальной политике.
29. Гендерные отношения в различных культурах.
30. Специфика гендерного управления.
31. Гендерные аспекты социально – экономической трансформации в России.
32. Морально – психологические особенности гендерного управления.
33. Гендерные конфликты.
34. Специфика женского лидерства.
35. Гендерные различия в управлении.
36. Ценности и мотивы деятельности женщин – менеджеров.
37. Состояние занятости женщин в управлении в России и за рубежом.
38. Женский менеджмент за рубежом.
39. Женщины – управленцы в России.
40. Влиятельная женщина бизнеса (на примере).

ТЕМЫ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Понятие гендера. Различия в понимании психологического, биологического и социального пола.
2. Понятие гендерной системы и гендерной социализации.
3. Индивидуальные гендерные различия.
4. Гендерные особенности коммуникации, конфликтного и альтруистического поведения.
5. Гендерные различия мотивации, аффилиации и мотивации власти.
6. Ограничения, накладываемые традиционной женской ролью.
7. Ограничения, накладываемые традиционной мужской ролью.
8. Уникальный жизненный опыт женщин и мужчин.
9. Различия в оплате труда мужчин и женщин.
10. Влияние женщин в организациях: «стеклянный потолок».
11. Основные нормы мужской гендерной роли.
12. Дискриминация мужчин в профессиональной, репродуктивной, семейной, политической, экономической сферах.
13. Дискриминация женщин в профессиональной, репродуктивной, семейной, политической, экономической сферах.
14. Влияние гендерных стереотипов на представления о справедливости.
15. Гендерные аспекты социально – экономической трансформации в России.
16. Гендерный подход к анализу труда и занятости.
17. Увеличение гендерного многообразия в организациях.
18. Морально – психологические особенности гендерного управления: фонды, методы, приемы.
19. Гендерные конфликты: диагностика, коррекция, профилактика.
20. Специфика женского лидерства.
21. Женский менеджмент за рубежом.
22. Женщины – управленцы в России.
23. Перспективы и примеры развития женского менеджмента.
24. Препятствия для женского менеджмента.
25. Ценности и мотивы деятельности женщин – менеджеров.
26. Характерные черты и особенности женского менеджмента.
27. Анализ проблем женщин в управлении.

3. Методические материалы, определяющие процедуру и критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации

Критерии формирования оценок по ответам на вопросы, выполнению тестовых заданий

- оценка «**отлично**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы составляет 100 – 90% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «**хорошо**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на вопросы – 89 – 76% от общего объема заданных вопросов;
- оценка «**удовлетворительно**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов на тестовые вопросы – 75–60 % от общего объема заданных вопросов;
- оценка «**неудовлетворительно**» выставляется обучающемуся, если количество правильных ответов – менее 60% от общего объема заданных вопросов.

Критерии формирования оценок по результатам выполнения заданий

«Отлично/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью без ошибок и недочетов.

«Хорошо/зачтено» – ставится за работу, выполненную полностью, но при наличии в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, не более трех недочетов.

«Удовлетворительно/зачтено» – ставится за работу, если обучающийся правильно выполнил не менее 2/3 всей работы или допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и двух недочетов.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – ставится за работу, если число ошибок и недочетов превысило норму для оценки «удовлетворительно» или правильно выполнено менее 2/3 всей работы.

Виды ошибок:

- *грубые ошибки: незнание основных понятий, правил, норм; незнание приемов решения задач; ошибки, показывающие неправильное понимание условия предложенного задания.*

- *негрубые ошибки: неточности формулировок, определений; нерациональный выбор хода решения.*

- *недочеты: нерациональные приемы выполнения задания; отдельные погрешности в формулировке выводов; небрежное выполнение задания.*

Критерии формирования оценок по зачету с оценкой

«Отлично/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний, не допустил логических и фактических ошибок

«Хорошо/зачтено» – студент приобрел необходимые умения и навыки, продемонстрировал навык практического применения полученных знаний; допустил незначительные ошибки и неточности.

«Удовлетворительно/зачтено» – студент допустил существенные ошибки.

«Неудовлетворительно/не зачтено» – студент демонстрирует фрагментарные знания изучаемого курса; отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки.