

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ  
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»  
(ТУСУР)



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по УР

Документ подписан электронной подписью

Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Владелец: Семенко Павел Васильевич

Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**СОВРЕМЕННЫЕ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГИИ**

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**

Направление подготовки / специальность: **38.04.02 Менеджмент**

Направленность (профиль) / специализация: **Управление бизнесом**

Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **1**

Семестр: **1**

Учебный план набора 2024 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	1 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	187	187	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	14	14	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	216	216	часов
		6	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Экзамен	1	
Контрольные работы	1	1

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у обучающихся теоретических знаний в области современных кадровых технологий, а также приобретение практических навыков по их применению в системе управления персоналом в организации.

### 1.2. Задачи дисциплины

1. Систематизировать теоретические знания в области кадрового менеджмента.
2. Получить представление об основных принципах и закономерностях применения современных кадровых технологий кадровыми службами.
3. Отработать навыки проведения основных кадровых процедур.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Обязательная часть.

Модуль дисциплин: Модуль направления подготовки (hard skills – HS).

Индекс дисциплины: Б1.О.02.02.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>Универсальные компетенции</b>		
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает основные правила и методы организации командной работы для достижения поставленной цели	знает принципы формирования команд, стадии развития команды, критерии отбора участников и командные роли
	УК-3.2. Умеет организовывать и руководить работой команды	умеет осуществлять отбор участников команды, модерацию и фасилитацию работы команд
	УК-3.3. Владеет навыками организации и руководства командным взаимодействием при решении профессиональных задач	демонстрирует навыки координации деятельности команды, выбора средств повышения сплоченности команды
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		

ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды	ОПК-3.1. Знает методы разработки и обоснования организационно-управленческих решений, способы оценки их операционной и организационной эффективности	знает основные принципы стратегического управления персоналом, критерии выбора и обоснования кадровой стратегии, способы оценки ее эффективности
	ОПК-3.2. Умеет самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность в условиях динамичной среды	умеет использовать научные подходы к разработке и обоснованию реализации разработанной политики в области управления персоналом
	ОПК-3.3. Владеет навыками самостоятельного принятия организационно-управленческих решений, оценки их эффективности и социальной значимости	Владеет навыками применения современного инструментария для разработки и оценки социальной и экономической эффективности стратегий управления персоналом
<b>Профессиональные компетенции</b>		
-	-	-

#### 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		1 семестр
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	20	20
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	14	14
Контрольные работы	2	2
<b>Самостоятельная работа обучающихся, всего</b>	187	187
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	85	85
Проработка лекционного материала	40	40
Подготовка к контрольной работе	62	62
<b>Подготовка и сдача экзамена</b>	9	9
<b>Общая трудоемкость (в часах)</b>	216	216
<b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>	6	6

#### 5. Структура и содержание дисциплины

##### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
<b>1 семестр</b>						
1 Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках	1	2	3	36	42	ОПК-3, УК-3
2 Формирование человеческих ресурсов	1		3	36	40	ОПК-3, УК-3
3 Использование человеческих ресурсов	1		4	36	41	ОПК-3, УК-3
4 Развитие человеческих ресурсов	1		4	39	44	ОПК-3, УК-3
Итого за семестр	4	2	14	147	167	
Итого	4	2	14	147	167	

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
<b>1 семестр</b>				
1 Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках	Человеческие ресурсы как объект управления. Развитие концепции кадрового менеджмента.	1	3	ОПК-3, УК-3
	Итого	1	3	
2 Формирование человеческих ресурсов	Планирование потребности в человеческих ресурсах. Набор и отбор персонала. Этапы отбора персонала. Современные виды и формы занятости.	1	3	ОПК-3, УК-3
	Итого	1	3	
3 Использование человеческих ресурсов	Основные подходы к формированию системы мотивации трудового поведения. Формы и системы оплаты труда персонала. Оценка персонала.	1	4	ОПК-3, УК-3
	Итого	1	4	
4 Развитие человеческих ресурсов	Направления развития человеческих ресурсов. Обучение персонала. Методы обучения. Управление деловой карьерой.	1	4	ОПК-3, УК-3
	Итого	1	4	
Итого за семестр		4	14	
Итого		4	14	

### 5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.  
Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
<b>1 семестр</b>			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ОПК-3, УК-3
Итого за семестр		2	
Итого		2	

#### 5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

#### 5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

#### 5.6. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

#### 5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>1 семестр</b>				
1 Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	20	ОПК-3, УК-3	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	10	ОПК-3, УК-3	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	16	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа
	Итого	46		
2 Формирование человеческих ресурсов	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	20	ОПК-3, УК-3	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	10	ОПК-3, УК-3	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	16	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа
	Итого	46		

3 Использование человеческих ресурсов	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	20	ОПК-3, УК-3	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	10	ОПК-3, УК-3	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	16	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа
	Итого	46		
4 Развитие человеческих ресурсов	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	25	ОПК-3, УК-3	Тестирование, Экзамен
	Проработка лекционного материала	10	ОПК-3, УК-3	Экзамен
	Подготовка к контрольной работе	14	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа
	Итого	49		
Итого за семестр		187		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		196		

### 5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ОПК-3	+	+	+	+	Контрольная работа, Тестирование, Экзамен
УК-3	+	+	+	+	Контрольная работа, Тестирование, Экзамен

### 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

### 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

#### 7.1. Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 406 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489420> .

#### 7.2. Дополнительная литература

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489113>.

2. Технологии кадровых практик на государственной службе: мастер-класс : учебник и практикум для вузов / Л. В. Фотина [и др.] ; под общей редакцией Л. В. Фотиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/499050>.

3. Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 370 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/489142>.

### **7.3. Учебно-методические пособия**

#### **7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Аксенова, Ж.Н. Современные персонал-технологии: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управления персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Ж.Н. Аксенова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/9821>.

#### **7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

### **7.4. Иное учебно-методическое обеспечение**

1. Аксенова, Ж.Н. Современные персонал-технологии [Электронный ресурс]: электронный курс / Ж.Н. Аксенова. - Томск: ФДО, ТУСУР, 2023. (доступ из личного кабинета студента) .

### **7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

## **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

### **8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины**

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Лаборатория учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа  
634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

## 8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

## 8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

## 9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
------------------------------------	-------------------------	----------------	--------------------------



1 Развитие представлений о человеческом факторе в управленческих науках	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
2 Формирование человеческих ресурсов	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
3 Использование человеческих ресурсов	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов
4 Развитие человеческих ресурсов	ОПК-3, УК-3	Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
		Экзамен	Перечень экзаменационных вопросов

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные навыки
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков

4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. С какой целью проводится аттестация персонала организации?
  - а) для решения вопроса о присвоении классности
  - б) для определения достигнутых результатов в период испытательного срока
  - в) для регулирования конфликта интересов
  - г) для определения соответствия занимаемой должности
2. Ротация кадров в организации закреплена
  - а) Трудовым кодексом
  - б) Указом президента
  - в) Федеральным законом
  - г) Локальным нормативным актом
3. Что предполагает принцип сочетания систематического обновления кадров и их преемственности?
  - а) систематическое повышение уровня заработной платы персонала организации
  - б) активное использование кадровых технологий – ротации, выборности кадров, увольнения в рамках действующего законодательства

- в) оказание помощи в получении профессионального образования, в профессиональном развитии персонала организации
- г) гарантированные условия для развития инициативы, таланта, творческих способностей персонала организации
4. Что из перечисленного является характеристиками кадровых технологий?
- а) это специальное программное обеспечение для ведения журналов учета информации о кадровом составе
- б) это средство управления количественными и качественными характеристиками состава персонала, обеспечивающее достижение целей и эффективность функционирования
- в) это способы, совокупность приемов, процедур, направленных на реализацию кадровой политики и оптимизацию всей кадровой деятельности
- г) это совокупность последовательно производимых действий, приемов, операций, которые позволяют на основе полученной информации о возможностях личности сформировать либо изменить условия их реализации
5. С какой целью проводится аттестация персонала организации?
- а) решение вопросов, связанных с определением преимущественного права на замещение должности при сокращении должностей в организации
- б) формирование кадрового состава организации
- в) определение соответствия сотрудников замещаемым должностям организации
- г) проверки соответствия уровня профессиональной подготовки квалификационным требованиям для замещения должностей в организации
6. В каких кадровых технологиях применяется оценка?
- а) ротация
- б) кадровый конкурс
- в) аттестация
- г) наставничество
7. В целях более точного определения нормы текучести кадров важно определить должности, которые в ближайшее время станут вакантными в связи с:
- а) достижением предельного возраста работником
- б) инициативой работника
- в) уходом работника в отпуск по беременности и родам, а также в отпуск по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста
- г) вахтовым методом деятельности фактором сезонности трудовой деятельности
8. Что из перечисленного нельзя отнести к основным задачам проведения конкурса на замещение вакантной должности в организации?
- а) формирование кадрового резерва организации а для замещения вакантных должностей
- б) проведение тестирования претендентов на замещение вакантной должности организации
- в) реализация принципов открытости, объективности и эффективности отбора кадров
- г) отбор и формирование на конкурсной основе кадрового состава организации
9. Какие типы собеседований по методу проведения не используют при подборе кадров?
- а) стрессовые интервью
- б) групповые интервью
- в) хедхантинг
- г) индивидуальные интервью
10. Что из перечисленного является характеристикой подбора руководителей на вакантные должности?
- а) стрессовые интервью профессионалов высокого уровня
- б) метод, используемый кадровыми агентствами, который называется headhunting или «охота за головами»
- в) направление рекрутмента, ориентированное на поиск профессионалов высокого уровня, а также руководителей высшего звена
- г) воздействие на нужную целевую аудиторию (традиционные средства привлечения персонала могут не коснуться потенциальных кандидатов на высокую должность)

### 9.1.2. Перечень экзаменационных вопросов

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по

пройденным разделам дисциплины.

1. Организационно-экономический аспект управления персоналом:
  - а) предполагает учитывать уровень развития производства и используемые в нем техники и технологии;
  - б) рассматривает вопросы соблюдения трудового законодательства в работе с персоналом;
  - в) включает вопросы, связанные с планированием численности и качественного состава работающих, материальным и нематериальным стимулированием, использованием рабочего времени;
  - г) включает вопросы социально-психологического обеспечения управления персоналом, внедрения в практику управления социально-психологических методов управления персоналом.
2. Согласно ТК РФ возраст трудоспособности наступает:
  - а) в 14 лет;
  - б) в 16 лет;
  - в) в 18 лет;
  - г) в 21 год.
3. Воспроизводство населения — это:
  - а) распределение населения по различным возрастным группам;
  - б) постоянное возобновление поколений через процессы рождаемости и смертности;
  - в) изменение количественных и качественных характеристик населения;
  - г) увеличение населения за определенный период времени.
4. К факторам внешней среды, влияющим на процесс набора персонала, относят:
  - а) стиль руководства и кадровую политику;
  - б) образ организации;
  - в) ситуацию на рынке труда;
  - г) законодательные ограничения.
5. Основными преимуществами внешних источников набора персонала являются:
  - а) быстрый поиск кандидатов;
  - б) широкие возможности для выбора претендентов;
  - в) снижение затрат на обучение персонала;
  - г) приток «новых» сил.
6. Комплексная характеристика методики, включающая сведения об области исследуемых явлений и репрезентативности диагностической процедуры по отношению к ним определяется как:
  - а) надежность;
  - б) валидность;
  - в) полноценность;
  - г) корреляция.
7. Организационно-правовые способы, условия трудоустройства — это:
  - а) формы занятости;
  - б) виды занятости;
  - в) политика занятости;
  - г) формы работы.
8. Целенаправленная деятельность, целью которой является предоставление рабочих мест в нужный момент времени и в необходимом количестве в соответствии со способностями работников и требованиями организации — это:
  - а) нормирование труда;
  - б) отбор персонала;
  - в) кадровое планирование;
  - г) анализ рынка труда.
9. Эта адаптация направлена на освоение таких условий работы, как ночные смены:
  - а) психофизиологическая;
  - б) организационная;
  - в) временная адаптация;
  - г) санитарно-гигиеническая.
10. На этом этапе адаптации происходит подготовка рабочего места сотрудника:

- а) предварительный;
- б) вводный;
- в) ознакомление ориентация;
- г) общая ориентация.

### 9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Мотивы, направленные на устранение напряжения организма — это:
  - а) мотивы роста;
  - б) дефицитарные мотивы;
  - в) вершинные переживания;
  - г) статусные.
2. Материальными стимулами трудовой деятельности являются:
  - а) высокая степень самостоятельности и ответственности;
  - б) гибкие социальные выплаты;
  - в) улучшение условий труда;
  - г) участие в прибылях.
3. Побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением потребности:
  - а) мотив;
  - б) установка;
  - в) интерес;
  - г) выгода.
4. Повременную форму заработной платы целесообразно применять в случаях, когда:
  - а) возможно заранее определить объем, номенклатуру и трудоемкость выполняемых работ;
  - б) затруднительно предварительно определить объем, номенклатуру и трудоемкость выполняемых работ;
  - в) количественные показатели работы зависят от усилий работника;
  - г) затруднительно или экономически нецелесообразно разработка норм затрат и результатов труда.
5. Основными формами оплаты труда являются:
  - а) тарифная и бестарифная;
  - б) прямая и косвенная;
  - в) сдельная и повременная;
  - г) количественная и качественная.
6. При анализе содержания работы могут применяться следующие методы:
  - а) наблюдения;
  - б) тестирования;
  - в) бизнес-кейсов;
  - г) систематического анализа состояния работы с использованием перечня контрольных вопросов и требований к содержанию работы.
7. Моральными стимулами трудовой деятельности выступают:
  - а) статус в коллективе;
  - б) участие в прибыли;
  - в) гибкие социальные выплаты;
  - г) интересная, творческая работа.
8. Общественное признание заслуг работника является:
  - а) стимулом;
  - б) мотивом;
  - в) установкой;
  - г) статусом.
9. Для исследования мотивов трудового поведения могут применяться:
  - а) анкета;
  - б) контент-анализ;
  - в) наблюдение;
  - д) интервью.
10. Планирование карьеры осуществляется прежде всего с целью:

- а) избегания ошибок при замещении вакансий;
- б) упрощения процедуры подбора персонала;
- в) создания благоприятного психологического климата;
- г) повышения мотивации и закрепления работников.

## 9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

## 9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

#### **9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**Для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
протокол № 11 от «23» 11 2023 г.

### СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Начальник учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972- a7c6-ab6ee1f21e73

### ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876

### РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	Ж.Н. Аксенова	Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43- a695-a61e44901595
--------------------------	---------------	--