

Документ: Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
Информация о владельце: "Самарский государственный экономический университет"
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 15.09.2026 12:32:21
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 42.03.05 Медиакоммуникации

Направленность (профиль) подготовки: Медиакоммуникации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года

Объем: в зачетных единицах: 4 з.е.
в академических часах: 144 ак.ч.

г. Самара, 2026

Разработчики:

Кандидат экономических наук Илюхина Л. А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 42.03.05 Медиакоммуникации, утвержденного приказом Минобрнауки от 08.06.2017 № 527, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по информационным ресурсам", утвержден приказом Минтруда России от 19.07.2022 № 420н; "Специалист по производству продукции телерадиовещательных средств массовой информации", утвержден приказом Минтруда России от 28.10.2014 № 811н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегияльный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Институт маркетинга, логистики и сервиса	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Яхнеева И. В.	Рассмотрено	30.06.2026, № 17

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения дисциплины - формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Задачи изучения дисциплины:

- Научиться определять полный перечень кадровых задач, необходимых для достижения стратегической цели организации, и выбирать правомерные и экономически целесообразные инструменты их решения с учетом наличного бюджета и временных ограничений;
- Освоить технологии эффективного социального взаимодействия, позволяющие правильно определить свою функциональную роль в кадровой команде и выстраивать конструктивные рабочие отношения с коллегами на всех этапах реализации HR-проектов;
- Приобрести навыки принятия обоснованных организационно-управленческих и экономических решений в области управления человеческими ресурсами, которые одновременно обеспечивают безопасность потребителей и сотрудников, базируются на фундаментальных экономических теориях о труде и персонале и учитывают социальные последствия этих решений для коллектива в динамичной внешней среде.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции, индикаторы и результаты обучения

УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленных целей

Знать:

УК-2.1/Зн1 Действующие правовые нормы, ресурсы и ограничения, влияющие на решения задач в рамках поставленной цели

Уметь:

УК-2.1/Ум1 Ранжировать круг задач в рамках поставленной цели, определять связи между ними и ожидаемые результаты их решения

Владеть:

УК-2.1/Нв1 Навыками разработки оптимальных способов решения поставленных задач в рамках установленной цели

УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников

Знать:

УК-3.1/Зн1 Типологию командных ролей (по Белбину, Адизесу и др.), психологические основы межличностного восприятия в рабочей группе, а также факторы, влияющие на поведение сотрудников в коллективе (мотивационные профили, ценностные ориентации, стили коммуникации).

Уметь:

УК-3.1/Ум1 Диагностировать собственные сильные и слабые стороны как члена кадровой команды, соотносить их с требованиями решаемой HR-задачи и осознанно выбирать функциональную позицию (лидер, аналитик, координатор, исполнитель), а также распознавать скрытые интересы и ожидания других участников взаимодействия.

Владеть:

УК-3.1/Нв1 Навыками саморефлексии в командной работе, техниками активного слушания и эмпатии для корректировки своего поведения в зависимости от психологического состояния и профессиональных потребностей коллег, что позволяет выстраивать продуктивные рабочие отношения и предотвращать межличностные конфликты в HR-процессах.

ОПК-2 Способен учитывать тенденции развития общественных и государственных институтов для их разностороннего освещения в создаваемых медиатекстах и (или) медиапродуктах, и (или) коммуникационных продуктах

ОПК-2.1 Учитывает основные тенденции развития общественных и государственных институтов при создании текстов рекламы и связей с общественностью и/или коммуникационных продуктов

Знать:

ОПК-2.1/Зн1 Ключевые тенденции трансформации общественных и государственных институтов в современном медиапространстве

Уметь:

ОПК-2.1/Ум1 Анализировать институциональные изменения и адаптировать их интерпретацию под целевую аудиторию медиапродуктов

Владеть:

ОПК-2.1/Нв1 Методами междисциплинарного анализа (социологическим, политологическим, правовым) для разностороннего освещения институтов в медиатекстах, текстах рекламы и связей с общественностью

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 4.

В процессе изучения дисциплины студент готовится к решению типов задач профессиональной деятельности, предусмотренных ФГОС ВО и образовательной программой.

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-2 - Способен учитывать тенденции развития общественных и государственных институтов для их разностороннего освещения в создаваемых медиатекстах и (или) медиапродуктах, и (или) коммуникационных продуктах		
ОПК-2.1 Учитывает основные тенденции развития общественных и государственных институтов при создании текстов рекламы и связей с общественностью и/или коммуникационных продуктов	Учебная практика: профессионально-ознакомительная практика	Бизнес-планирование, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: профессионально-творческая практика, Учебная практика: профессионально-ознакомительная практика
УК-2 - Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений		
УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленных целей	Гражданское право, Основы права	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Продвижение медиапроектов и продуктов СМИ
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде		

УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников	Адаптация лиц с ОВЗ, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением", Учебная практика: профессионально-ознакомительная практика	Бизнес-коммуникации и нетворкинг, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Учебная практика: профессионально-ознакомительная практика
--	--	--

4. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Период обучения	Общая трудоемкость (часы)	Общая трудоемкость (ЗЕТ)	Контактная работа (часы, всего)	Лекционные занятия (часы)	Практические занятия (часы)	Групповая контактная работа (часы)	Индивидуальная контактная работа (часы)	Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
Четвертый семестр	144	4	54	36	18	2	0,3	53,7	Экзамен
Всего	144	4	54	36	18	2	0,3	53,7	34

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

(часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Всего	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа
Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами ресурсами	35,88	12	6	17,88
Тема 1.1. Сущность, цели и функции системы управления человеческими ресурсами организации	5,98	2	1	2,98
Тема 1.2. История формирования научных концепций об управлении человеческими ресурсами	5,98	2	1	2,98
Тема 1.3. Человеческие ресурсы как объект HR- менеджмента. Кадровый потенциал организации	5,98	2	1	2,98
Тема 1.4. Кадровая политика организации	5,98	2	1	2,98

Тема 1.5. Основы делопроизводства. Перечень кадровых документов организации	5,98	2	1	2,98
Тема 1.6. Правовое регулирование условий труда в российских компаниях	5,98	2	1	2,98
Раздел 2. Процессы в управлении человеческими ресурсами	71,82	24	12	35,82
Тема 2.1. Планирование потребности в персонале	5,98	2	1	2,98
Тема 2.2. Философия набора и отбора персонала	5,98	2	1	2,98
Тема 2.3. Управление процессом адаптации работников организации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.4. Управление мотивацией работников организации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.5. Основы построения системы стимулирования	5,98	2	1	2,98
Тема 2.6. Сущность, цели, организационные формы и этапы организации обучения персонала	5,98	2	1	2,98
Тема 2.7. Определение потребности в обучении персонала. Оценка результатов обучения, переподготовки и повышения квалификации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.8. Управление карьерой: виды карьеры, субъекты и стадии карьерного развития	5,98	2	1	2,98
Тема 2.9. Формирование, подготовка и использование кадрового резерва организации	5,98	2	1	2,98
Тема 2.10. Бюджетирование затрат на персонал	5,98	2	1	2,98
Тема 2.11. Показатели оценки результатов деятельности персонала	5,98	2	1	2,98
Тема 2.12. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации	6,04	2	1	3,04

5.2. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля/Оценочное средство
Текущий контроль	Тестирование

Промежуточная аттестация	Экзамен
--------------------------	---------

№ п/п	Наименование раздела	Вид контроля/ используемые оценочные материалы	
		Текущий	Промежут. аттестация
1	Теоретические основы управления человеческими ресурсами ресурсами	Тестирование	Экзамен
2	Процессы в управлении человеческими ресурсами	Тестирование	Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами ресурсами Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите один правильный ответ Для решения круга задач в рамках цели формирования мотивационного профиля каждого сотрудника коллектива и исходя из действующих правовых норм и ограничений определите как можно рассматривать терминальные ценности: базовые ценности человека, которым подчинены все остальные ценности, то есть являются при любых обстоятельствах однозначно определяющими его поведение убеждения человека, которые предопределяют его цели и образы действий (возможные способы достижения целей) ценности, которые являются целями деятельности человека и не могут являться инструментом для достижения других ценностей базовые ценности, к которым по убеждению человека целесообразно стремиться	Ответ: базовые ценности человека, которым подчинены все остальные ценности, то есть являются при любых обстоятельствах однозначно определяющими его поведение	УК-2
2	Выберите один правильный ответ Для реализации задач кадровой политики и выбора оптимальных способов их решения к чему приводит убеждение в том, что персонал - это основной ресурс организации: долгосрочным инвестициям в персонал ускоренному техническому перевооружению текучести персонала контролю за нарушение трудовой дисциплины	Ответ: долгосрочным инвестициям в персонал	УК-2
3	Выберите один правильный ответ Для решения круга задач в рамках поставленной цели мотивации и стимулирования персонала, при рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это: процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы внешние мотивы поведения работника мотивация, опосредованная внешними для работника факторами	Ответ: процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов	УК-2
4	Выберите один правильный ответ Для решения задач по снижению процента увольнений сотрудников организации, исходя из имеющихся условий, ресурсов и ограничений, необходимо, прежде всего, разобраться с понятием и оценкой текучести персонала. Определите, что такое текучесть персонала: все виды увольнений из организации увольнения по собственному желанию и инициативе администрации увольнения по сокращению штатов и инициативе администрации увольнение по собственному желанию и по сокращению штатов	Ответ: увольнения по собственному желанию и инициативе администрации	УК-2
5	Выберите один правильный ответ Для решения круга задач в рамках поставленной цели формирования стратегического плана развития организации, исходя из имеющихся ресурсов, определите что представляет собой организационная структура управления предприятием – это: особенности организации рабочего пространства и режима работы распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями система личных взаимоотношений между сотрудниками соотношение численности сотрудников разных уровней управления	Ответ: распределение функций между отдельными подразделениями и распределение власти между административными должностями	УК-2

6	Установите соответствие между следующими терминами и их содержанием: Термины: А. Потребности, Б. Мотив, В. Ценности человека Содержание термина: 1. субъективное отношение личности, в котором переживается противоречие, выступающее источником активности 2. состояние предрасположенности, готовности, склонности действовать в конкретной ситуации тем или иным образом 3. важные, главные цели жизни и работы отдельного человека, группы или общества, а также основные средства достижения данных целей Ответ: А-1, Б-2, В-3	УК-2
7	Установите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов: Теории: А. Теория А. Маслоу, Б. Теория Х и У МакГрегора, В. Двухфакторная теория Ф Герцберга Описание теорий: 1. потребность в самоактуализации является высшей целью развития личности и начинает формироваться при удовлетворении потребностей в признании 2. при одном из подходов считается, что все работники ленивы, их требуется постоянно контролировать и развивать их индивидуальную ответственность 3. чем меньше возможностей для проявления «мотиваторов», тем лучше должны быть гигиенические условия Ответ: А-1, Б-2, В-3	УК-2
8	Установите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов: Теории: А. Теория справедливости Стейси Адамса, Б. Теория Портера- Лоулера, В. Теория Х и У МакГрегора Элементы теорий: 1. люди по природе своей являются творцами, их не стоит заставлять работать, нужно лишь создать условия для раскрытия их потенциальных возможностей 2. работник сравнивает уровень своего вознаграждения и других работников, при обнаружении того, что одни работники оплачиваются выше других без видимых с его позиции причин, работник реагирует на эту ситуацию 3. высокая результативность работы является причиной, а не следствием удовлетворенности работника Ответ: А-2, Б-3, В-1	УК-2
9	В рамках поставленной цели определения эффективности проведенного обучения сотрудников и исходя из действующих норм и ограничений, установите правильную последовательность проведения оценки эффективности обучения персонала предприятия по модели Дональда Киркпатрика: А. уровень поведения Б. влияние на результаты работы В. уровень усвоения знаний Г. уровень реакции Ответ: Г--В--А--Б	УК-2
10	В рамках поставленной цели разработки системы стимулирования сотрудников предприятия исходя из действующих норм и ограничений, установите правильную последовательность этапов процесса стимулирования персонала в организации: А. исполнение решения о стимулировании (собственно выполнение стимулирующего воздействия) Б. закрепление решения о стимулировании распорядительным документом В. инициация процедуры принятия решения о выборе стимула, соответствующего зафиксированному основанию стимулирования Г. выбор стимула (принятие решения уполномоченным лицом) Д. обнаружение и фиксация факта наступления основания стимулирования Ответ: Д--В--Г--Б--А	УК-2
11	Определите автора мотивационной теории В рамках поставленной цели разработки мотивационной политики предприятия исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, определите автора мотивационной теории, согласно которой вся мотивация распределяется на две большие категории: гигиенические факторы и мотиваторы Ответ: Фредерик Герцберг	УК-2
12	Определите термин из курса Управление человеческими ресурсами В рамках поставленной цели разработки кадрового резерва предприятия исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений, определите, что представляет собой субъективно осознанный трудовой путь человека, способ достижения целей и результатов в основной форме личностного самовыражения; поступательное продвижение по служебной лестнице, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью работника Ответ: Карьера работника	УК-2

13	Определите автора мотивационной концепции В рамках поставленной цели разработки мотивационной политики предприятия, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений определите автора мотивационной концепции, предусматривающей подразделение всех потребностей людей на пять групп, а именно: физиологические, безопасности, социальные, уважения, самовыражения	УК-2
	Ответ: Абрахам Маслоу	
14	Определите термин из курса Управление человеческими ресурсами В рамках поставленной цели стандартизации кадровых процессов предприятия исходя из действующих правовых норм и имеющихся ресурсов, определите что представляет собой система принципов и правил, на основе которых в организации разрабатываются методики, стандарты, регламенты и технологии управления персоналом	УК-2
	Ответ: Кадровая политика организации	
15	Определите название одной из категорий персонала организации В рамках поставленной цели структуризации сотрудников предприятия исходя из действующих норм и правил определите название следующей категории персонала: работники, осуществляющие подготовку и оформление документации, учет и контроль, хозяйственное обслуживание и делопроизводство (секретари, офис-менеджеры, агенты, кассиры, контролеры, учетчики и др.)	УК-2
	Ответ: Служащие предприятия	

2. Процессы в управлении человеческими ресурсами Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите один правильный ответ Для оценки результативного социального взаимодействия в командной работе применяется метод изучения межличностных отношений, суть которого сводится к выявлению системы эмоциональных отношений между членами группы. Определите этот метод (укажите верный ответ): наблюдение интервью социометрия психологическое тестирование	социометрия	УК-3
	Ответ:		
2	Выберите один правильный ответ Для результативного социального взаимодействия и реализации своей роли для новичков используется адаптация группы, которая характеризует ... (отметьте пункт, который является лишним из перечисленного) этап, когда устраняются конфликты в межличностных отношениях в группе этап формирования группы, когда ее члены узнают и принимают друг друга этап становления группы, когда члены группы формируют ее задачи начальный этап формирования группы, когда начинают проявляться структура, иерархия, статус, роли, лидерство начальный этап, когда члены группы вырабатывают нормы	этап, когда устраняются конфликты в межличностных отношениях в группе	УК-3
	Ответ:		
3	Выберите один правильный ответ Для осуществления эффективного социального взаимодействия в командной работе определяется руководитель команды. Руководитель команды – это лицо: лицо, которое назначено "сверху" (вышестоящей организацией) выдвигается "снизу" из состава рабочей группы (которой предстоит стать "командой") самоопределяется на инициативной основе (целевое назначение, выборы, самовывдвижение и т.д.), выступает организационным и идейным (содержательным) началом процесса командообразования лицо, которое приглашают из других команд для осуществления управленческого воздействия	лицо, которое назначено "сверху" (вышестоящей организацией)	УК-3
	Ответ:		
4	Выберите один правильный ответ Назовите главное качество команды, определяющее ее деловую и социальную устойчивость, а также эффективное социальное взаимодействие: исполнительность жесткая иерархия (соподчиненность) ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность) четко выраженный и последовательно реализуемый материальный интерес	ответственная взаимозависимость (взаимная ответственность)	УК-3
	Ответ:		
5	Выберите один правильный ответ Назовите главное качество команды как совокупного субъекта деятельности, необходимое для осуществления эффективного социального взаимодействия: совокупная компетентность не рассуждающая исполнительность умение подчиняться самоорганизация	совокупная компетентность	УК-3
	Ответ:		

6	Установите соответствие между терминами социально-психологических процессов командообразования и их содержанием: Термины социально-психологических процессов командообразования: А. Групповые процессы Б. Групповые состояния В. Групповые эффекты Содержание социально-психологических процессов командообразования: 1. совокупность последовательных спонтанных или целенаправленных действий членов группы, направленных на достижение определенного результата деятельности 2. относительно статический момент динамики группы, характеризующийся устойчивой закреплённостью и повторяемостью действий и психических состояний членов группы, а также социально-психологических особенностей их взаимоотношений и взаимодействия 3. механизмы функционирования группы, посредством которых осуществляются групповые процессы и достигаются групповые состояния	УК-3
	Ответ: А-1, Б-2, В-3	
7	Установите соответствие между названиями этапов формирования команд и их содержанием: Этапы формирования команд: А. Начальный этап (этап формирования) Б. Переходный этап (конфликты) В. Этап нормирования (умиротворения) Содержание этапов формирования команд: 1. этап включает в себя поиск стиля работы, структуры, конкретизацию личной цели, большую зависимость от формальных лидеров 2. включает в себя вопросы доминирования во взаимоотношениях, возникновение конфликтов между участниками, выяснение отношений и границ дозволенного с руководством 3. изменяются отношения членов группы друг к другу и к способам достижения успеха; лидер здесь направляет членов группы на интенсивное участие в таких видах работ, которые бы закрепляли движение в сторону сплочения	УК-3
	Ответ: А-1, Б-2, В-3	
8	Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей в рекламных организациях необходимо ежегодно проводить обучение сотрудников коллектива. В рамках проводимого командного обучения социальное взаимодействие членов коллектива предполагает определение содержания для каждого уровня когнитивных целей обучения на основе Таксономии Блума. Определите содержание каждого уровня когнитивных целей: Уровни когнитивных целей обучения на основе Таксономии Блума: А. Уровень оценки Б. Уровень синтеза В. Уровень анализа Г. Уровень применения Д. Уровень понимания Содержание уровня когнитивных целей обучения на основе Таксономии Блума: 1. умение оценивать значение того или иного материала (утверждения, художественного произведения, исследовательских данных и т. д.) 2. способность соединять части в целое, умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной 3. способность разбивать информацию на составляющие (вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого) 4. использование понятий в новых ситуациях 5. способность понимать и интерпретировать освоенную информацию	УК-3
	Ответ: А-1, Б-2, В-3, Г-4, Д-5	
9	Определите правильную последовательность процесса формирования команд для осуществления результативного социального взаимодействия и реализации роли членов команд: А. Этап продуктивной работы Б. Этап формирования В. Нормативный этап Г. Этап конфликтов	УК-3
	Ответ: Б--Г--В--А	
10	Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдение требований заинтересованных сторон на предприятиях формируются кроссфункциональные команды сотрудников. Исходя из этого установите правильную последовательность задач, которые необходимо провести перед мониторингом эффективности командной работы и эффективного социального взаимодействия членов команды: А. Оценка производственных резервов команды в части использования новых технологий и повышения качества работ (товаров, услуг) Б. Оценка внутрикомандных резервов в части улучшения профессионального состава и морально-психологического климата в команде ("командный дух") В. Оценка внешних коммуникативных резервов команды в части улучшения позиционирования (ролераспределения) и совершенствования взаимодействия с внешней средой	УК-3
	Ответ: А--В--Б	
11	Определите метод обучения Тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость члена команды с поддержкой опытного сотрудника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне, а также позволяет реализовать командную роль:	УК-3
	Ответ: Наставничество	
12	Дополните определение _____ - это способность работника координировать свою деятельность с коллегами, быть полезным членом команды и успешно реализовать свою командную роль	УК-3

	Ответ: Командная работа	
13	Дополните определение _____ - этот метод обучения основан не на предъявлении чужих моделей, способов действий или кейсов и их копировании, а на организации самостоятельного поиска решения проблемы члена команды по технологии GROW с целью реализации своей командной роли Ответ: Коучинг	УК-3
14	Определите термин из курса Управление человеческими ресурсами Член группы, обладающий высоким статусом, оказывающий значительное влияние на мнение и поведение членов группы и выполняющий комплекс функций, сходных с функциями руководителя Ответ: Лидер группы	УК-3
15	Определите средство стимулирования интеллектуальных творческих способностей Средство стимулирования интеллектуальных творческих способностей, при котором участникам командной работы предлагается высказывать как можно больше вариантов управленческого решения, в т.ч. самых фантастических. При использовании этого средства исходят из предположения, что при обычных приемах социального командного взаимодействия, обсуждения и решения проблем возникновению новаторских идей препятствуют контрольные механизмы сознания, которые сковывают поток этих идей подавлением привычных, стереотипных форм принятия решений Ответ: Мозговой штурм	УК-3
16	Выберите один правильный ответ Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо сформировать штатную структуру коллектива сотрудников, которая включает в себя учет списочной численности. Определите что учитывает списочная численность работающих рекламных предприятий весь штат работающих числящихся на предприятии штат работающих занятых в основном производственном процессе штат работающих ежедневно выходящих на работу в данные сутки работающих подсобных и побочных производств и процессов Ответ: весь штат работающих числящихся на предприятии	ОПК-2
17	Выберите один правильный ответ Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и соблюдения требований заинтересованных сторон необходимо сформировать штатную структура персонала предприятия. Исходя из этого определите чем характеризуется структура трудового коллектива организации: наличием социально-экономических групп работников, объединенных по общности каких-либо признака количеством социально-экономических групп работников соотношением количества реальных и условных групп работников количественным соотношением численности различных групп работников Ответ: количественным соотношением численности различных групп работников	ОПК-2
18	Выберите один правильный ответ Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей необходимо сформировать штатную структура персонала предприятия с учетом списочной и среднесписочной численности. Исходя из этого, определите какой показатель следует использовать для характеристики численности персонала на определенную дату: списочная численность среднесписочная численность работников средняя численность FTE (эквивалент полной занятости) Ответ: списочная численность	ОПК-2
19	Выберите один правильный ответ Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей необходимо проводить ежегодное обучение сотрудников предприятия. Исходя из этого определите для кого в компании надо организовывать обучение в первую очередь: тех, кто приносит компании наибольшую прибыль, - они еще заработают тех, кто наиболее подготовлен, - их надо развивать и дальше тех, кто наименее подготовлен, - их надо подтянуть до нормального уровня тех, кто хорошо работает, - это им будет наградой тех, кто всеми руководит, - без них ничего не получится Ответ: тех, кто приносит компании наибольшую прибыль, - они еще заработают	ОПК-2
20	Выберите один правильный ответ Для обеспечения обслуживания потребителей необходимо периодически проводить обучение сотрудников правилам охраны труда и техники безопасности. Исходя из этого определите в каком случае обучение квалифицированных кадров является не эффективным, если: связанные с ним издержки, будут в дальнейшем выше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы связанные с ним издержки, будут в дальнейшем равны издержкам организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы связанные с ним издержки, будут в дальнейшем меньше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы	ОПК-2

	Ответ: связанные с ним издержки, будут в дальнейшем выше издержек организации на повышение производительности труда за счет других факторов или издержек, связанных с ошибками в найме рабочей силы	
21	Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей кадровая политика рекламных компаний должна выстраиваться на основе принципов мотивации и стимулирования персонала. Исходя из этого установите соответствие между терминами и их содержанием: Термины: А. Мотивация членов команды, Б. Стимулирование членов команды, В. Мотивированность Содержание термина: 1. побуждение членов команды к деятельности для достижения личных целей и целей организации 2. процесс создания условий, побуждающих членов команды действовать определенным образом 3. средство, с помощью которого, личность, находясь в той или иной ситуации, объясняет и обосновывает свое поведение, т.е. отражает свое отношение к ситуации и объектам Ответ: A-1, Б-2, В-3	ОПК-2
22	Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и рекламодателей в рекламных компаниях необходимо ежегодно проводить обучение сотрудников коллектива. Исходя из этого, выберите соответствующие методы для каждого вида обучения персонала: Вид обучения: А. Внутреннее обучение персонала, Б. Внешнее обучение персонала, В. Неформальное обучение Методы обучения: 1. инструкторско-методические занятия, семинары и лекции, круглые столы и конференции, обзоры литературы, тренинги формирования навыков, ротация, коучинг, наставничество 2. получение дополнительного высшего образования, переподготовка, курсы повышения квалификации, лекции и семинары, конференции 3. получение информации и формирование навыков от коллег, руководителя, а также из книг, журналов, интернета (форумы, блоги), и т.п. по инициативе самих сотрудников при выполнении закрепленных за ним работ Ответ: A-1, Б-2, В-3	ОПК-2
23	Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей и рекламодателей кадровая политика рекламных компаний должна выстраиваться на основе принципов мотивации и стимулирования персонала. Исходя из этого установите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов: Теории: А. Теория А. Маслоу, Б. Теория Х и У МакГрегора, В. Двухфакторная теория Ф Герцберга Описание теорий: 1. потребность в самоактуализации является высшей целью развития личности и начинает формироваться при удовлетворении потребностей в признании 2. при одном из подходов считается, что все работники ленивы, их требуется постоянно контролировать и развивать их индивидуальную ответственность 3. чем меньше возможностей для проявления «мотиваторов», тем лучше должны быть гигиенические условия Ответ: A-1, Б-2, В-3	ОПК-2
24	Установите в правильной последовательности этапы массового подбора линейного персонала для рекламных холдингов и крупных предприятий: А. Приглашение на собеседование в компанию наиболее подходящих кандидатов Б. Бенчмарк конкурентов - определение конкурентной среды, аналитика вакансий предприятия с точки зрения привлекательности и жизнеспособности на рынке труда В. Проведение рекламной кампании с учетом особенностей EVP предприятия во всех доступных источниках поиска кандидатов Г. Общение с потенциальными кандидатами (входящий поток откликов, холодные звонки), проведение HR скрининга Д. Подготовка описания вакансий с точки зрения продажи и конкурентоспособности - Е. Определение потенциального профиля подходящих кандидатов и их привлечение Ж. Проведение массовых интервью и приглашение на стажировку Ответ: Б--Д--Е--В--Г--А--Ж	ОПК-2
25	Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей в рекламных организациях и медиахолдингах ежегодно проводится анализ структуры персонала, в том числе и мотивационной. Исходя из этого установите правильную последовательность процесса иерархии потребностей по теории А. Маслоу: А. потребности в уважении Б. социальные потребности В. потребности в самоактуализации Г. потребности в безопасности Д. физиологические Ответ: Д--Г--Б--А--В	ОПК-2
26	Определите название процесса Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей на любых предприятиях всех сфер бизнеса необходимо проводить периодический аудит всех кадровых процессов и видов выполняемых работ. Исходя из этого определите название процесса приспособления нового сотрудника к организации, содержанию и условиям трудовой деятельности и непосредственной социальной среде. Ответ: Процесс адаптации	ОПК-2

27	Определите термин из курса Управление человеческими ресурсами Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей в любой организации необходимо сформировать структуру коллектива, в том числе по подразделениям. Определите что собой представляет социальная единица коллектива, состоящая из ограниченного числа индивидуумов, взаимодействующих друг с другом с определенной целью, по определенному типу взаимоотношений и в течение определенного интервала времени. Характеризуется пятью основными признаками: взаимодействие участников; наличие общих целей; наличие определенной структуры; существование в течение определенного промежутка времени; наличие ограниченного числа участников, допускающего общение и взаимодействие между ними		ОПК-2
	Ответ:	Группа работников	
28	Укажите верное слово или словосочетание из курса Управление человеческими ресурсами Если средняя заработная плата растёт быстрее производительности труда, то себестоимость единицы продукции за счёт этого...		ОПК-2
	Ответ:	повышается	
29	Определите термин из курса Управление человеческими ресурсами Для обеспечения безопасности обслуживания потребителей необходимо структурировать кадровый документооборот предприятия. Исходя из этого определите название следующего документа: документ, ежегодно утверждаемый руководителем организации и представляющий собой перечень сгруппированных по отделам и службам должностей сотрудников с указанием разряда (категории) работ и должностного оклада		ОПК-2
	Ответ:	Штатное расписание	
30	Определите термин из курса Управление персоналом В рамках обеспечения безопасности обслуживания потребителей в рекламных компаниях реализуются ряд кадровых процессов. Определите, какой процесс описан ниже: идентификация требований, предъявляемых организацией к качествам человека; система мероприятий, обеспечивающая формирование такого состава персонала, количественные и качественные характеристики которого отвечали бы целям и задачам организации; процесс, посредством которого организация выбирает из списка претендентов одного, наилучшим образом соответствующего вакантному месту		ОПК-2
	Ответ:	Отбор персонала	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен четвертый семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Дайте развернутый ответ на вопрос Сформулируйте сущность и цели управления персоналом организации		УК-2, УК-3, ОПК-2

	Ответ: Управление персоналом является неотъемлемой частью качественных систем управления организации/предприятия. Основная цель управления персоналом – использование с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации для достижения ее целей, включая повышение конкурентоспособности предприятия; повышение эффективности производства и труда, в частности достижение максимальной прибыли; обеспечение высокой социальной эффективности функционирования коллектива/команды сотрудников. Другими словами, основная цель управления персоналом состоит в развитии организационной способности организации достигать успеха за счет использования собственного персонала. Достижение данной цели, согласно М. Армстронгу, предполагает решение HR-менеджментом следующих задач: • приобретение и удержание необходимой предприятию квалифицированной, приверженной и мотивированной рабочей силы; • максимизация и развитие внутренних способностей людей путем создания возможностей для их обучения и профессионального развития; • создание климата, способствующего становлению эффективных и гармоничных партнерских отношений между руководителями организации их подчиненными; • культивирование в организации среды, благоприятной для командной работы и обеспечивающей гибкость бизнес-процессов; • разработка сбалансированного и адаптивного подхода к удовлетворению потребностей заинтересованных сторон (владельцев организации, топ-менеджмента, сотрудников, поставщиков, клиентов, федеральных, региональных и муниципальных властей, а также общества в целом); • создание условий для оценки и вознаграждений работников по их действиям и достижениям; • управление разнообразием, присущим трудовым коллективам, принимая во внимание индивидуальные и групповые различия работников в трудовых отношениях, стилях поведения и устремлениях; • создание условий для проведения политики равных возможностей применительно ко всем сотрудникам организации; • осуществление этического подхода к управлению, основанного на заботе о людях, справедливости и прозрачности деятельности и др. Иными словами, целью HR-менеджмента является принятие на работу, удержание, мотивация, совершенствование и профессиональная подготовка компетентных и заинтересованных сотрудников, которые в состоянии эффективно реализовывать цели организации.	
2	Дайте развернутый ответ на вопрос Поясните, что представляет собой система управления персоналом организации? Ответ: Система управления персоналом предприятия- это многогранное понятие, оказывающее существенное влияние на эффективность функционирования всей организации. Система управления персоналом предприятия представляет собой одну из основных подсистем функционального управленческого менеджмента в организации. Разработка и функционирование системы управления персоналом ставит перед собой две основные цели: -непрерывный анализ ситуации с сотрудниками внутри предприятия с целью своевременного обеспечения ими организации; -создание для сотрудников максимально комфортных условий, в которых они смогут эффективно реализовать свой трудовой и интеллектуальный потенциал. Задачи системы управления персоналом: - обеспечение производственного и управленческого процесса предприятия квалификационными кадрами, - создание условий для продуктивного и результативного использования, имеющихся у сотрудников организации навыков и умений, - внедрение механизмов по совершенствованию системы мотивации и оплаты труда сотрудников предприятия с целью роста эффективности их использования, - обеспечение предпосылок для удовлетворенности работниками организации трудовым процессом и системой управления в организации в целом, - создание условий для саморазвития работников и повышение их профессиональной квалификации, - формирование механизмов, способствующих становлению и развитию благоприятного климата в организации, - предоставление возможности работникам организации принимать непосредственное участие в формировании стратегии и тактики развития организации, выдвижении предпринимательских и управленческих инициатив.	УК-2, УК-3, ОПК-2
3	Дайте развернутый ответ на вопрос Поясните что представляет собой служба управления персоналом организации и каковы ее функции (направления работы)?	УК-2, УК-3, ОПК-2

	Ответ: Цель HR-подразделения/ службы управления персоналом — реализация кадровой политики предприятия, разработка регламентирующей базы, создание документооборота, внедрение новых технологий, призванных обеспечить предприятие персоналом, способным работать на достижение стратегических целей. Конечно, отделы персонала не только занимаются разработкой инструкций и положений в сфере управления персоналом, но и сами выполняют ряд функций (например, ведут подбор новых сотрудников, оформляют трудовые отношения). Традиционно в работе отделов по управлению персоналом выделяют следующие направления: • рекрутинг — это направление включает поиск и привлечение новых сотрудников, отбор кандидатов в процессе собеседований, психологическое и профессиональное тестирование. • адаптация — процесс адаптации предназначен для того, чтобы вновь принятые сотрудники достаточно быстро вошли в курс дела, освоили необходимые профессиональные навыки, познакомились с коллективом, с правилами, инструкциями и стандартами предприятия. HR-подразделение играет в процессе адаптации очень важную роль. Во-первых, процесс адаптации должен быть формализован, то есть структурирован и оформлен документально в виде положений, инструкций и т. д. А, во-вторых, менеджер по персоналу должен контролировать и оценивать, как происходит «вливание» новых сотрудников в коллектив. • развитие персонала — эта сфера деятельности отделов управления персоналом касается уже работающих сотрудников. Каждая организация постоянно развивается: появляются новые бизнес-задачи, формируются новые направления развития и рабочие процессы, характер повседневных задач меняется, становится более сложным. Для того чтобы сотрудники соответствовали постоянно меняющимся требованиям, их необходимо обучать. Само по себе направление «развитие персонала», кроме обучения, содержит еще несколько направлений, тесно связанных между собой - это аттестация персонала и работа по формированию и развитию кадрового резерва. • мотивация персонала. Для того чтобы организация работала, персонал необходимо удерживать и стимулировать. Задача HR-подразделений — разработать такой компенсационный пакет, чтобы он был привлекателен для работников. Специалисты по мотивации разрабатывают принципы оплаты труда, устанавливают размер заработных плат с учетом ситуации на рынке труда. В рамках направления «мотивация персонала» разрабатываются положения об оплате, мотивационная и дисциплинарная политика; • корпоративная культура. Данное направление служит для того, чтобы развивать в сотрудниках чувство общности, преданности своей организации и в тоже время прививать им ценности предприятия. Для достижения этих целей HR-подразделения занимаются организацией корпоративных праздников, юбилейных дат, выпускают корпоративные буклеты, готовят специальные памятки для персонала, разрабатывают корпоративные кодексы; • кадровое делопроизводство. Это направление представляет собой оформление трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством. По сути, это то, чем преимущественно занимались отделы кадров старого типа, еще советских времен. Сюда входят следующие функции: оформление на работу, увольнение, ведение личных дел, составление графика отпусков, взаимодействие с военкоматами и трудовой Инспекцией и ряд других.	
4	Дайте развернутый ответ на вопрос Сформулируйте исходные данные для планирования потребности в персонале	УК-2, УК-3, ОПК-2

	Ответ: Исходные данные для оценки количественной потребности СКОЛЬКО ДОЛЖНО БЫТЬ СОТРУДНИКОВ? Количественная оценка потребности в персонале призвана ответить на вопрос: "Сколько организации необходимо сотрудников?". Она основывается на: • анализе наличного потенциала человеческих ресурсов, • анализе предполагаемой организационной структуры (уровни управления, количество подразделений, распределение ответственности), • анализе требований технологии производства (форма организации совместной деятельности исполнителей), • анализе маркетингового плана (план ввода в действие предприятия, поэтапность разворачивания нового производства), • прогнозе изменения количественных характеристик персонала (с учетом, например, изменения технологий). При этом, безусловно, важной является информация о количестве заполненных вакансий. Исходные данные для оценки качественной потребности КАКИЕ СОТРУДНИКИ ВАМ НУЖНЫ? Качественная оценка потребности в персонале призвана ответить на вопрос: "Какие сотрудники нужны организации?". Это более сложный вид прогноза, потому что требуется определить: а) необходимые профессиональные знания, навыки и умения, б) необходимые личностные особенности и качества соискателей, в) нужные ценностные ориентации, г) требуемый уровень культуры и образования, д) возможность обучения и развития персонала, в котором организация ощущает потребность. Особую сложность представляет оценка потребности в управленческом персонале.	
5	Дайте развернутый ответ на вопрос В чем сущность и каковы задачи планирования потребности в персонале? Ответ: Главная цель планирования потребности в персонале – это эффективные набор и отбор человеческих ресурсов организации. Поиск и отбор кадров – сложные задачи, которые приходится решать в условиях разных ограничений. Но это только полдела. Важно, чтобы новый сотрудник не ушел из организации, иначе все затраты ресурсов и времени – потрачены в пустую. Очень важно принимать во внимание не только профессиональные компетенции будущего сотрудника. Организация может больше потерять, чем приобрести с приходом профессионала, который не «впишется» в сложившуюся корпоративную культуру предприятия. Вся работа по управлению персоналом в организации имеет одну главную цель - обеспечить бизнес квалифицированными сотрудниками. Планирование дополнительной потребности в персонале включает: • Оценку наличного потенциала трудовых ресурсов; • Оценку будущих потребностей; • Определение дополнительной потребности в персонале или наоборот – избытка персонала.	УК-2, УК-3, ОПК-2
6	Дайте развернутый ответ на вопрос Назовите преимущества и недостатки внутренних и внешних источников набора персонала Ответ: Внутренние источники (продвижение своих сотрудников): • Преимущества: повышение лояльности к компании, улучшение социально-психологического климата, быстрая адаптация, сохранение уровня оплаты труда, быстрое закрытие вакансий. • Недостатки: ограниченный выбор кандидатов, возможное сопротивление сотрудников, не получивших повышение, «омоложение» коллектива затруднено. Внешние источники (привлечение кандидатов со стороны): • Преимущества: широкие возможности выбора кандидатов, возможность привлечь новые идеи и опыт, иногда это дешевле, чем переобучать имеющихся работников, форма рекламы для компании. • Недостатки: более длительный период адаптации, высокие затраты на поиск, возможное снижение лояльности существующих сотрудников.	УК-2, УК-3, ОПК-2

7	Дайте развернутый ответ на вопрос Какие методы отбора персонала используются в современной практике управления человеческими ресурсами? Дайте их краткую характеристику Ответ: Основные методы отбора персонала: 1. Анализ заявительных документов (резюме, анкеты, автобиографии) — первичный отсев кандидатов по формальным критериям. 2. Собеседование (интервью) — наиболее распространённый метод, позволяющий оценить коммуникативные навыки, мотивацию и соответствие корпоративной культуре 3. Тестирование — оценка профессиональных знаний, психологических характеристик, интеллектуальных способностей. 4. Ассессмент-центр — комплексная оценка кандидатов с использованием деловых игр, групповых дискуссий и ситуационных заданий. 5. Проверка рекомендаций и службой безопасности — подтверждение достоверности предоставленной информации. Критерии качества методов отбора: валидность (соответствие содержанию работ), полнота (учёт главных характеристик человека), соответствие особенностям организации.	УК-2, УК-3, ОПК-2
8	Дайте развернутый ответ на вопрос Что такое адаптация персонала? Назовите основные виды адаптации и факторы, влияющие на её успешность Ответ: Адаптация персонала — это процесс взаимного приспособления работника и организации, основанный на постепенном включении сотрудника в профессиональную и социально-психологическую среду организации. Основные виды адаптации: 1. Профессиональная — освоение трудовых функций, профессиональных навыков и технологий. 2. Социально-психологическая — вхождение в коллектив, принятие норм и ценностей организации. 3. Организационная — знакомство со структурой, правилами и регламентами компании. 4. Социально-экономическая — адаптация к уровню и способам получения доходов Факторы успешной адаптации: • высокий исходный уровень опыта и знаний; • интерес к организации и новой работе; • обладание необходимыми психологическими качествами; • помощь окружающих (наставничество); • умение предвидеть трудности.	УК-2, УК-3, ОПК-2
9	Дайте развернутый ответ на вопрос Раскройте суть процесса управления карьерой работников предприятия: технологии и стадии карьерного развития	УК-2, УК-3, ОПК-2

	Ответ: В настоящее время преобладает следующее определение: карьера – это процесс внутреннего профессионального развития человека и/или его внешнего движения в освоении социального пространства. Внешнее движение возможно в двух вариантах: горизонтальная карьера или вертикальная карьера. В настоящее время карьере нельзя сводить только к движению вверх по ступеням иерархической лестницы управления. Карьера сегодня имеет гораздо больше вариантов проявления. Виды карьеры Если рассматривать варианты развития человека в организации, то следует выделить следующие виды карьеры: - внутреннее профессиональное развитие, - горизонтальная карьера, - вертикальная карьера. Внутреннее профессиональное развитие это: - профессиональный рост человека как приумножение его знаний и навыков; - повышение его влияния (неформальной власти, авторитета) в коллективе; - повышение престижа в глазах подчиненных, коллег, руководителя подразделения и организации; - приобретение большего уважения со стороны окружающих. Специалисты по персоналу крупных компаний (Сбербанк, Росатом, Новотек и др.) подчеркивают, что в настоящее время в их организациях возрастает роль и ценность экспертов, проектных менеджеров, «лидеров без титула», умеющих работать в командах. Существование такого вида карьеры, как профессиональное развитие человека, во многом объясняется личностными особенностями сотрудников. Ученые исследовали устойчивые различия в потребностях людей и определили, что одну из «моделей человека» в карьере можно назвать «Человек профессиональный». Профессионал, как правило, акцентирует внимание на индивидуальной деятельности. У «профессионального человека» более высокий уровень запросов, осведомленности, сознательности и восприимчивости. Он развивает в себе способность к систематическому обучению в течение всей своей жизни, стремится к повышению уровня компетенции и творческому росту. «Профессиональный человек» нуждается в ощущении причастности к делам организации, хочет, чтобы к его голосу прислушивались при принятии решений. Для него важны осмысленная, продуктивная и интересная работа, признание его достижений. Горизонтальная карьера - это смена сотрудником выполняемых в организации функций. Известны случаи успешного перевода, например, начальника производственного подразделения на должность руководителя службы управления персоналом, перехода сотрудников из отдела маркетинга в финансовый отдел. Однако, чаще происходит смена должности в рамках одного подразделения. Например, специалист, проработавший один-два года в группе подбора кадров, переводится в группу обучения персонала. Еще через какой-то период возможен его перевод в отдел кадров. Такие перемещения решают несколько задач. Во-первых, за счет освоения смежных специальностей повышается квалификация сотрудника, что дает основания для повышения ему размера вознаграждения. Во-вторых, становится менее болезненным период, когда один из сотрудников увольняется и какое-то время вакансия остается не закрытой. В-третьих, уменьшается риск профессионального выгорания и увольнения сотрудника по этой причине. Вертикальная карьера - это движение по должностным позициям, повышение разряда (грейда) в квалификационной лестнице. Вертикальная карьера сопровождается повышением статусного ранга, ростом уровня материального вознаграждения.	
10	Дайте развернутый ответ на вопрос Назовите цели и основные методы оценки персонала Ответ: Цели оценки персонала: ● определение соответствия работника занимаемой должности; ● выявление потребности в обучении и развитии; ● принятие решений о продвижении, перемещении или увольнении; ● формирование кадрового резерва; ● повышение эффективности труда и мотивации. Основные методы оценки персонала: 1. Метод управления по целям (МВО) — оценка достижения сотрудником поставленных целей. 2. Метод «360 градусов» — оценка сотрудника руководителем, коллегами, подчинёнными и самооценка. 3. Аттестация — периодическая комплексная оценка квалификации и результатов труда 4. Оценочные интервью — structured interviews for performance review. 5. Метод критических случаев — фиксация примеров эффективного и неэффективного поведения	УК-2, УК-3, ОПК-2

7.1. Уровни овладения

Компетенция: УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

Индикатор достижения компетенции: УК-2.1 Определяет круг задач в рамках поставленных целей.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

Индикатор достижения компетенции: УК-3.1 Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, учитывает особенности поведения и интересы других участников.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

Компетенция: ОПК-2 Способен учитывать тенденции развития общественных и государственных институтов для их разностороннего освещения в создаваемых медиатекстах и (или) медиапродуктах, и (или) коммуникационных продуктах.

Индикатор достижения компетенции: ОПК-2.1 Учитывает основные тенденции развития общественных и государственных институтов при создании текстов рекламы и связей с общественностью и/или коммуникационных продуктов.

Уровень	Характеристика	Оценка в баллах
---------	----------------	-----------------

Повышенный	Достигнуто полное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент свободно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	81-100
Базовый	Достигнуто достаточное овладение знаниями, умениями и навыками. Студент уверенно владеет терминологией, умеет применять теоретические знания в различных ситуациях для решения поставленных задач.	61-80
Пороговый	Достигнуто овладение минимально необходимыми знаниями, умениями и навыками. Студент владеет основной терминологией, умеет применять теоретические знания для решения поставленных задач в стандартных ситуациях.	41-60
Ниже порогового	Компетенция не освоена	0-40

8. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины

8.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков, О. В. Гавриленко, О. В. Дорохина [и др.]; С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков.. - Москва: Юрайт, 2026. - 427 с - 978-5-534-17946-0. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/589490> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие: учебник для вузов / К. Г. Кязимов. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 202 с - 978-5-534-09762-7. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/586484> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
3. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев, Е. Г. Абрамов, И. М. Алиев [и др.]; И. А. Максимцев [и др.] ; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова.. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 467 с - 978-5-534-99951-8. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/582789> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке
4. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Кораблева, И. И. Феклистов. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2026. - 309 с - 978-5-534-16900-3. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/584037> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова, С. В. Земляк, Е. А. Баудер [и др.] - Москва: Юрайт, 2026. - 406 с - 978-5-9916-8761-4. - Текст: электронный // ИКО Юрайт: [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/583318> (дата обращения: 21.05.2026). - Режим доступа: по подписке

8.2. Профессиональные базы данных и ресурсы «Интернет», к которым обеспечивается доступ обучающихся

Профессиональные базы данных

1. <http://www.gov.ru/> - Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия»)
2. <http://pravo.gov.ru/> - Государственная система правовой информации «Официальный интернет-портал правовой информации»

3. <http://www.gks.ru/> - Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики)

4. <https://minfin.gov.ru/> - Министерство финансов Российской Федерации (Минфин России)

Ресурсы «Интернет»

1. <https://mintrud.gov.ru/> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруд России)

8.3. Программное обеспечение и информационно-справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Перечень программного обеспечения

(обновление производится по мере появления новых версий программы)

1. "Astra Linux Special Edition" РУСБ.10015-01;

2. Консультант Плюс;

3. МойОфис Стандартный 2.;

Перечень информационно-справочных систем

(обновление выполняется еженедельно)

1. Справочно-правовая система "Гарант-Максимум";

8.4. Специальные помещения, лаборатории и лабораторное оборудование

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения