

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: 04.08.2026 13:29:43
Уникальный программный ключ:
2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) «УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: 09.03.03 Прикладная информатика

Направленность (профиль) подготовки: Прикладная информатика и защита информации

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная

Год набора (приема на обучение): 2026

Срок получения образования: 4 года 6 месяца(-ев)

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

г. Самара, 2026

Разработчики:

Харитонов Д. В.

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика, утвержденного приказом Минобрнауки от 19.09.2017 № 922, с учетом трудовых функций профессиональных стандартов: "Специалист по информационным системам", утвержден приказом Минтруда России от 13.07.2023 № 586н; "Руководитель проектов в области информационных технологий", утвержден приказом Минтруда России от 27.04.2023 № 369н; "Системный аналитик", утвержден приказом Минтруда России от 27.04.2023 № 367н.

Согласование и утверждение

№	Подразделение или коллегиальный орган	Ответственное лицо	ФИО	Виза	Дата, протокол (при наличии)
1	Кафедра прикладной информатики	Заведующий кафедрой, руководитель подразделения, реализующего ОП	Ермолина Л. В.	Рассмотрено	21.05.2026, № 9

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 решений в области управления персоналом, которые одновременно обеспечивают безопасность и охрану труда потребителей и сотрудников, базируются на фундаментальных экономических теориях 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-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

УК-1.2 Применяет системный подход при работе с информацией для решения поставленных задач

Знать:

УК-1.2/Зн1 Принципы и базовые методы системного подхода, а также способы структурирования и интерпретации разнородной информации для решения профессиональных задач.

Уметь:

УК-1.2/Ум1 Декомпозировать поставленную задачу, выделять взаимосвязи между элементами информации и применять системный анализ для выбора обоснованных решений.

Владеть:

УК-1.2/Нв1 Инструментами систематизации данных (в т. ч. схемами, матрицами, ментальными картами) и методами критического анализа информации с позиции целостности и взаимозависимости компонентов системы.

УК-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

УК-5.1 Воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах

Знать:

УК-5.1/Зн1 Основные концепции межкультурного взаимодействия, ключевые исторические этапы формирования культурного многообразия общества, а также этические и философские подходы к осмыслению различий между культурами.

Уметь:

УК-5.1/Ум1 Анализировать социальные явления с учётом культурного контекста, интерпретировать поведение представителей разных культур через призму их исторических, этических и мировоззренческих установок.

Владеть:

УК-5.1/Нв1 Навыками рефлексии собственных культурных стереотипов и приёмами корректного, уважительного взаимодействия в поликультурной среде на основе понимания социально-исторических и философско-этических оснований межкультурных различий.

УК-5.2 Демонстрирует уважение к разнообразным культурным ценностям

Знать:

УК-5.2/Зн1 Спектр культурных ценностей различных социальных, этнических и религиозных групп, а также нормы межкультурного этикета и принципы культурной чувствительности.

Уметь:

УК-5.2/Ум1 Учитывать разнообразие культурных ценностей при коммуникации и совместной деятельности, адаптировать стиль взаимодействия так, чтобы не задевать ценностные установки представителей иных культур.

Владеть:

УК-5.2/Нв1 Практиками инклюзивного общения и инструментами предотвращения и разрешения межкультурных конфликтов, основанными на признании и уважении ценностного многообразия.

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

УК-6.2 Выделяет и ранжирует приоритеты в собственной деятельности, выстраивает и реализует траекторию саморазвития и профессионального роста на основе принципов образования в течение всей жизни

Знать:

УК-6.2/Зн1 Методы целеполагания и приоритизации задач (в т. ч. матрицы Эйзенхауэра, SMART-критерии), а также принципы непрерывного образования и инструменты планирования профессионального и личностного развития.

Уметь:

УК-6.2/Ум1 Анализировать текущие задачи с учётом долгосрочных целей, выделять и ранжировать приоритеты по критериям значимости и срочности, корректировать траекторию саморазвития с учётом изменений внешних и внутренних условий.

Владеть:

УК-6.2/Нв1 Практическими навыками составления и актуализации индивидуального плана развития (ИПР), использования цифровых инструментов планирования и методов самооценки для отслеживания прогресса в реализации траектории профессионального роста.

ОПК-9 Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп

ОПК-9.1 Принимает участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности

Знать:

ОПК-9.1/Зн1 Модели, каналы и инструменты профессиональных коммуникаций в проектной деятельности, а также принципы управления взаимодействием со стейкхолдерами (в т. ч. подходы РМВОК, методы анализа заинтересованных сторон).

Уметь:

ОПК-9.1/Ум1 Определять релевантные форматы коммуникации для разных групп участников проекта, выстраивать обмен информацией с учётом целей этапа проекта и особенностей аудитории, фиксировать и согласовывать результаты взаимодействия.

Владеть:

ОПК-9.1/Нв1 Практическими навыками проведения совещаний, переговоров и презентаций, работы с инструментами проектной коммуникации (мессенджеры, таск-трекеры, системы документооборота), а также приёмами разрешения коммуникационных барьеров и конфликтных ситуаций в команде и со стейкхолдерами.

ОПК-9.2 Принимает участие в реализации профессиональных коммуникаций в рамках проектных групп

Знать:

ОПК-9.2/Зн1 Принципы и нормы профессиональной коммуникации в команде, типовые роли и динамику развития проектных групп, а также инструменты синхронизации работы и обмена информацией внутри коллектива (в т. ч. регламенты, протоколы, цифровые платформы).

Уметь:

ОПК-9.2/Ум1 Выстраивать взаимодействие в проектной группе с учётом ролей, компетенций и стилей работы участников, адаптировать форму и тон сообщения под целевую аудиторию внутри команды, фиксировать договорённости и отслеживать их исполнение.

Владеть:

ОПК-9.2/Нв1 Практическими навыками участия в командных обсуждениях (мозговые штурмы, ретроспективы, стендапы), работы с инструментами совместной деятельности (Jira, Trello, Miro, Google Workspace и др.), а также приёмами конструктивной обратной связи и предотвращения внутригрупповых конфликтов.

3. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина (модуль) «Управление человеческими ресурсами» относится к обязательной части образовательной программы и изучается в семестре(ах): 5.

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

Компетенция	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-9 - Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп		
ОПК-9.1 Принимает участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности	Основы менеджмента, Основы проектной деятельности, Предпринимательское дело, Технологическое предпринимательство	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика
ОПК-9.2 Принимает участие в реализации профессиональных коммуникаций в рамках проектных групп	Основы проектной деятельности, Предпринимательское дело, Технологическое предпринимательство	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Производственная практика: технологическая (проектно-технологическая) практика
УК-1 - Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач		

УК-1.2 Применяет системный подход при работе с информацией для решения поставленных задач	История России, Основы алгоритмизации и программирования, Основы менеджмента, Основы финансовых расчетов, Современные технологии и языки программирования, Учебная практика: ознакомительная практика	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Моделирование процессов и систем, Современные технологии и языки программирования
УК-5 - Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах		
УК-5.1 Воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Основы российской государственности, Учебная практика: ознакомительная практика, Философия	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
УК-5.2 Демонстрирует уважение к разнообразным культурным ценностям	Основы российской государственности, Учебная практика: ознакомительная практика, Философия	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
УК-6 - Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни		
УК-6.2 Выделяет и ранжирует приоритеты в собственной деятельности, выстраивает и реализует траекторию саморазвития и профессионального роста на основе принципов образования в течение всей жизни	Адаптация лиц с ОВЗ, Командообразование и работа в команде, Общественный проект "Обучение служением", Учебная практика: ознакомительная практика	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы, Интеллектуальные информационные системы, Современные цифровые технологии управления предприятием

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
Пятый семестр	144	4	4	2	2	2	0,3	103,7	Экзамен
Всего	144	4	4	2	2	2	0,3	103,7	34

5. Содержание дисциплины (модуля)

5.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий (часы промежуточной аттестации не указываются)

Наименование раздела, темы	Лекционные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа

	Всего	Лекции	Практи	Самос
Раздел 1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами ресурсами	35,88	0,66	0,66	34,56
Тема 1.1. Сущность, цели и функции системы управления человеческими ресурсами организации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 1.2. История формирования научных концепций об управлении человеческими ресурсами	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 1.3. Человеческие ресурсы как объект HR- менеджмента. Кадровый потенциал организации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 1.4. Кадровая политика организации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 1.5. Основы делопроизводства. Перечень кадровых документов организации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 1.6. Правовое регулирование условий труда в российских компаниях	5,98	0,11	0,11	5,76
Раздел 2. Процессы в управлении человеческими ресурсами	71,82	1,34	1,34	69,14
Тема 2.1. Планирование потребности в персонале	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.2. Философия набора и отбора персонала	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.3. Управление процессом адаптации работников организации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.4. Управление мотивацией работников организации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.5. Основы построения системы стимулирования	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.6. Сущность, цели, организационные формы и этапы организации обучения персонала	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.7. Определение потребности в обучении персонала. Оценка результатов обучения, переподготовки и повышения квалификации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.8. Управление карьерой: виды карьеры, субъекты и стадии карьерного развития	5,98	0,11	0,11	5,76

Тема 2.9. Формирование, подготовка и использование кадрового резерва организации	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.10. Бюджетирование затрат на персонал	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.11. Показатели оценки результатов деятельности персонала	5,98	0,11	0,11	5,76
Тема 2.12. Оценка эффективности управления человеческими ресурсами организации	6,04	0,13	0,13	5,78

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	Тестирование	Экзамен
2	Процессы в управлении человеческими ресурсами	Тестирование	Экзамен

6. Оценочные материалы текущего контроля

1. Теоретические основы управления человеческими ресурсами Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Выберите один правильный ответ Что представляет собой первый этап процесса декомпозиции стратегической цели организации в систему кадровых задач? а) Разработка должностных инструкций б) Формулировка генеральной цели в измеримых показателях в) Проведение собеседований с кандидатами г) Расчёт фонда оплаты труда Ответ: б		УК-1
2	Выберите один правильный ответ Какой критерий является основным при выборе между внутренним наймом и аутсорсингом персонала в условиях ограниченного бюджета? а) Престижность бренда работодателя б) Соотношение затрат на привлечение и экономического эффекта от закрытия позиции в) Личные симпатии руководителя г) Количество откликов на вакансию Ответ: б		УК-1
3	Выберите один правильный ответ В какой ситуации сокращение штата является экономически обоснованным и правомерным? а) При снижении объёмов производства, подтверждённом финансовыми документами б) При нежелании сотрудника работать сверхурочно в) При отсутствии вакансий на рынке труда г) При изменении логотипа компании Ответ: а		УК-1

4	Выберите один правильный ответ Какой способ решения задачи по повышению производительности труда требует наименьших единовременных финансовых вложений? а) Закупка нового автоматизированного оборудования б) Проведение внутреннего обучения с использованием наставничества в) Полный аутстаффинг подразделения г) Привлечение дорогих зарубежных консультантов	УК-1
	Ответ: б	
5	Выберите один правильный ответ Какая нормативно-правовая база является обязательной при определении круга кадровых задач, связанных с приёмом и увольнением работников? а) Гражданский кодекс Российской Федерации б) Трудовой кодекс Российской Федерации в) Налоговый кодекс Российской Федерации г) Уголовный кодекс Российской Федерации	УК-1
	Ответ: б	
6	Установите соответствие Соотнесите этап планирования потребности в персонале с его содержанием. Левая колонка (этап): 1. Анализ наличного потенциала 2. Прогноз будущей потребности 3. Определение разрыва 4. Разработка мероприятий по устранению разрыва Правая колонка (содержание): А. Выбор способов привлечения, обучения или сокращения персонала с учётом бюджета и сроков Б. Оценка численности, квалификации и возраста действующих сотрудников В. Сравнение фактической укомплектованности с плановыми показателями Г. Расчёт требуемого количества работников на основе производственных планов	УК-1
	Ответ: 1Б, 2Г, 3В, 4А	
7	Установите соответствие Соотнесите ограничение при решении кадровой задачи с примером его проявления. Левая колонка (ограничение): 1. Правовое ограничение 2. Финансовое ограничение 3. Временное ограничение 4. Ресурсно-инфраструктурное ограничение Правая колонка (пример): А. Отсутствие свободных рабочих мест для перевода сокращаемых сотрудников Б. Запрет на увольнение беременных женщин согласно статье Трудового кодекса В. Фиксированный размер фонда оплаты труда, не позволяющий повысить оклады всем категориям Г. Крайний срок сдачи отчётности, не позволяющий провести полноценное собеседование со всеми кандидатами	УК-1
	Ответ: 1Б, 2В, 3Г, 4А	
8	Установите соответствие Соотнесите управленческую задачу с оптимальным способом её решения при дефиците ресурсов. Левая колонка (задача): 1. Срочное закрытие вакансии ведущего специалиста 2. Повышение квалификации большого числа работников без отрыва от производства 3. Снижение затрат на подбор персонала 4. Оптимизация численности при сохранении объёма работ Правая колонка (способ): А. Использование внутреннего кадрового резерва и наставничества Б. Размещение вакансий на бесплатных интернет-площадках и реферальная программа В. Привлечение через кадровое агентство с гарантией быстрого выхода на работу Г. Пересмотр норм выработки и уплотнение рабочего графика без увеличения нагрузки	УК-1
	Ответ: 1В, 2А, 3Б, 4Г	
9	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность действий при адаптации нового сотрудника к командной работе. 1. Включение в совместные проекты и групповые обсуждения 2. Знакомство с командными нормами и правилами взаимодействия 3. Осознание и принятие своей роли в коллективе 4. Изучение личностных особенностей и стилей работы других членов команды	УК-5
	Ответ: 2, 4, 3, 1	
10	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность этапов принятия коллективного решения в HR-команде. 1. Сбор и анализ мнений всех участников группы 2. Определение задачи и критериев выбора 3. Выработка и голосование по альтернативным вариантам 4. Распределение ответственности за реализацию принятого решения	УК-5
	Ответ: 2, 1, 3, 4	

11	Дайте верный ответ Способность понимать эмоциональное состояние собеседника и учитывать его при взаимодействии в команде называется...	УК-5
	Ответ: Эмпатия	
12	Дайте верный ответ Совокупность правил, традиций и стандартов поведения, которые принимаются всеми участниками команды, называется...	УК-5
	Ответ: Командные нормы	
13	Дайте верный ответ Участник команды, который занимается организацией совещаний, ведением протоколов и контролем выполнения поручений, выполняет роль...	УК-5
	Ответ: Администратор	
14	Дайте верный ответ Ответственность, которая не снимается с участника даже после завершения его личной части работы и распространяется на общий результат проекта, называется...	УК-5
	Ответ: Коллективная ответственность	
15	Дайте верный ответ Процесс урегулирования разногласий между членами команды путём взаимных уступок и поиска взаимовыгодного решения называется...	УК-5
	Ответ: Компромисс	
16	Выберите один правильный ответ Какой документ является основным нормативно-правовым актом, регулирующим требования охраны труда в Российской Федерации? а) Гражданский кодекс Российской Федерации б) Трудовой кодекс Российской Федерации в) Кодекс об административных правонарушениях г) Федеральный закон «О промышленной безопасности»	ОПК-9
	Ответ: б	
17	Выберите один правильный ответ Какой вид инструктажа проводится с сотрудником непосредственно на его рабочем месте до начала трудовой деятельности? а) Вводный инструктаж б) Первичный инструктаж на рабочем месте в) Повторный инструктаж г) Целевой инструктаж	ОПК-9
	Ответ: б	
18	Выберите один правильный ответ Кто несёт ответственность за организацию и своевременность проведения инструктажей по охране труда в организации? а) Каждый сотрудник самостоятельно б) Профсоюзный комитет в) Работодатель (руководитель организации) г) Внешняя аудиторская компания	ОПК-9
	Ответ: в	
19	Выберите один правильный ответ Что должно быть сделано в первую очередь при обнаружении нарушений требований техники безопасности на рабочем месте? а) Составить акт о нарушении и передать его в суд б) Немедленно принять меры по устранению нарушения и отстранению работников от опасной зоны в) Уволить сотрудника, допустившего нарушение г) Провести внеочередную аттестацию всего персонала	ОПК-9
	Ответ: б	
20	Выберите один правильный ответ Какое наказание предусмотрено за нарушение требований охраны труда, повлёкшее причинение тяжкого вреда здоровью работника? а) Только дисциплинарное взыскание в виде замечания б) Только материальная ответственность в размере средней заработной платы в) Уголовная ответственность согласно Уголовному кодексу Российской Федерации г) Административный штраф без иных последствий	ОПК-9
	Ответ: в	

21	Установите соответствие Соотнесите вид инструктажа по охране труда с его характеристикой. Левая колонка (вид инструктажа): 1. Вводный инструктаж 2. Первичный инструктаж на рабочем месте 3. Повторный инструктаж 4. Целевой инструктаж Правая колонка (характеристика): А. Проводится со всеми принятыми на работу сотрудниками до начала выполнения любых обязанностей Б. Проводится с работником непосредственно на его рабочем месте перед началом самостоятельной деятельности В. Проводится с периодичностью не реже одного раза в полгода для закрепления знаний Г. Проводится при выполнении разовых работ, ликвидации аварий или проведении массовых мероприятий	ОПК-9
	Ответ: 1А, 2Б, 3В, 4Г	
22	Установите соответствие Соотнесите обязанность в области охраны труда с субъектом её исполнения. Левая колонка (обязанность): 1. Обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте 2. Соблюдать требования инструкций по охране труда и применять средства защиты 3. Проводить обязательные медицинские осмотры сотрудников 4. Немедленно сообщать руководителю о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Правая колонка (субъект): А. Работник организации Б. Работодатель (организация) В. Совместная ответственность работодателя и работника (но инициатор — работодатель) Г. Работник организации	ОПК-9
	Ответ: 1Б, 2А, 3В, 4Г	
23	Установите соответствие Соотнесите нарушение требований охраны труда с возможными последствиями. Левая колонка (нарушение): 1. Допуск к работе сотрудника без прохождения первичного инструктажа 2. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты 3. Непроведение расследования несчастного случая на производстве 4. Использование неисправного оборудования без отключения Правая колонка (последствие): А. Получение травмы работником из-за отсутствия защитных очков и перчаток Б. Невозможность установить истинные причины происшествия и привлечь виновных к ответственности В. Возникновение аварийной ситуации с риском для жизни персонала Г. Отсутствие у работника навыков безопасного выполнения операций, ведущее к ошибкам	ОПК-9
	Ответ: 1Г, 2А, 3Б, 4В	
24	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность этапов применения научного подхода к решению управленческой задачи в сфере HR (на основе методологии управленческой теории). 1. Сбор и анализ информации о проблеме с использованием категориального аппарата 2. Формулировка проблемы в терминах экономической и организационной теории 3. Оценка результатов реализации решения и корректировка 4. Выбор метода решения на основе теоретических моделей и его внедрение	УК-6
	Ответ: 2, 1, 4, 3	
25	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность действий при постановке профессиональной задачи в области управления человеческими ресурсами с использованием управленческой терминологии. 1. Формулировка ожидаемого результата в измеримых показателях 2. Описание проблемы с использованием профессиональных терминов (текучесть, вовлечённость, компетенции) 3. Определение ресурсов и ограничений в категориях экономической теории (бюджет, издержки) 4. Формулировка чёткой постановки задачи для исполнителя	УК-6
	Ответ: 2, 3, 1, 4	
26	Дайте верный ответ Экономический показатель, отражающий количество продукции, произведённой одним работником за единицу времени, называется...	УК-6
	Ответ: Производительность труда	
27	Дайте верный ответ В управленческой теории процесс передачи полномочий и ответственности от руководителя к подчинённым называется...	УК-6
	Ответ: Делегирование	
28	Дайте верный ответ Совокупность экономических, психологических и социальных характеристик работников, определяющих их способность приносить доход организации, в экономической теории называется...	УК-6

	Ответ:	Человеческий капитал	
29	Дайте верный ответ В организационной теории тип структуры управления, основанный на временных проектных группах и горизонтальных связях, называется...		УК-6
	Ответ:	Матричная структура	
30	Дайте верный ответ Управленческая категория, обозначающая меру соответствия достигнутых результатов поставленным целям, называется...		УК-6
	Ответ:	Эффективность	

2. Процессы в управлении человеческими ресурсами Тестирование

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность этапов выбора оптимального способа решения кадровой задачи. 1. Разработка нескольких альтернативных вариантов решения 2. Анализ имеющихся ресурсов и ограничений 3. Чёткая формулировка цели и круга задач 4. Сравнение вариантов по критериям и выбор наилучшего		УК-1
	Ответ:	3, 1, 2, 4	
2	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность действий при планировании потребности в персонале. 1. Выбор источника привлечения кандидатов 2. Анализ действующего штатного расписания 3. Определение разрыва между потребностью и наличием 4. Расчёт нормативной численности на основе производственной программы		УК-1
	Ответ:	2, 4, 3, 1	
3	Дайте верный ответ Процесс распределения ограниченных финансовых ресурсов между различными кадровыми мероприятиями называется...		УК-1
	Ответ:	Бюджетирование	
4	Дайте верный ответ Метод разделения общей стратегической цели на совокупность более частных и конкретных задач называется...		УК-1
	Ответ:	Декомпозиция	
5	Дайте верный ответ Документ, в котором зафиксированы все должности, их количество и должностные оклады, является основой для планирования численности персонала. Как он называется?		УК-1
	Ответ:	Штатное расписание	
6	Дайте верный ответ Как называются затраты, отражающие упущенную выгоду при выборе одного способа решения кадровой задачи вместо другого?		УК-1
	Ответ:	Альтернативные издержки	
7	Дайте верный ответ Краткосрочный документ, содержащий перечень конкретных действий, сроков и ответственных за реализацию кадрового решения, называется...		УК-1
	Ответ:	План-график	
8	Выберите один правильный ответ Что является первым шагом при определении своей роли в новой командной HR-задаче? а) Самостоятельное выполнение всех функций без обсуждения б) Анализ собственных сильных сторон и компетенций в контексте целей проекта в) Критика работы других участников команды г) Ожидание указаний от руководителя без проявления инициативы		УК-5
	Ответ:	б	
9	Выберите один правильный ответ Какое поведение соответствует соблюдению норм командной работы при возникновении разногласий? а) Игнорирование мнения оппонента и навязывание своей позиции б) Конструктивное обсуждение различий во взглядах с поиском компромисса в) Письменная жалоба руководству на каждого несогласного г) Прекращение всякого общения с участником, имеющим иную точку зрения		УК-5
	Ответ:	б	

10	Выберите один правильный ответ Какую роль в команде выполняет сотрудник, который организует работу, распределяет задачи и отслеживает сроки выполнения? а) Генератор идей б) Координатор в) Эксперт г) Исполнитель Ответ: б	УК-5
11	Выберите один правильный ответ Что означает принятие ответственности за результат командной работы? а) Перекалывание вины на других участников при неудаче б) Готовность отвечать за итоговый показатель независимо от личного вклада и активно участвовать в исправлении ошибок в) Выполнение только своей узкой функции без интереса к общему результату г) Ожидание, что результат будет оценён руководством без участия команды Ответ: б	УК-5
12	Выберите один правильный ответ Какое действие помогает учитывать интересы других участников командного взаимодействия? а) Активное слушание и уточнение позиций коллег перед принятием решений б) Принятие всех решений единолично, без обсуждения в) Игнорирование эмоционального состояния членов команды г) Сосредоточение исключительно на выполнении собственных задач Ответ: а	УК-5
13	Установите соответствие Соотнесите командную роль с её основной функцией в HR-проекте. Левая колонка (роль): 1. Генератор идей 2. Координатор 3. Аналитик 4. Коммуникатор Правая колонка (функция): А. Обработка данных, подготовка отчётов и оценка эффективности решений Б. Предложение новых подходов и нестандартных способов решения кадровых задач В. Организация взаимодействия между участниками и разрешение конфликтов Г. Планирование работы, распределение задач и контроль сроков Ответ: 1Б, 2Г, 3А, 4В	УК-5
14	Установите соответствие Соотнесите правило командной работы с его содержанием. Левая колонка (правило): 1. Открытость и прозрачность 2. Взаимопомощь 3. Соблюдение сроков 4. Конструктивная обратная связь Правая колонка (содержание): А. Своевременное информирование участников о ходе выполнения своих задач Б. Предложение помощи коллеге, испытывающему трудности, без ожидания просьбы В. Высказывание замечаний в уважительной форме с предложением путей улучшения Г. Выполнение взятых обязательств в установленный временной интервал Ответ: 1А, 2Б, 3Г, 4В	УК-5
15	Установите соответствие Соотнесите ситуацию командного взаимодействия с действием, учитывающим особенности поведения других участников. Левая колонка (ситуация): 1. Коллега медленно принимает решения из-за высокой тревожности 2. Участник команды активно доминирует в обсуждении и перебивает других 3. Сотрудник предложил нестандартную идею, но остальные её отвергли 4. В команде возник конфликт из-за распределения премиального фонда Правая колонка (действие): А. Тактично напомнить о регламенте выступлений и дать слово всем желающим Б. Поддержать коллегу, попросив его подробнее обосновать идею и дать время на её проработку В. Предложить провести голосование по критериям распределения с учётом вклада каждого Г. Выделить дополнительное время для обсуждения и снизить уровень давления при принятии решений Ответ: 1Г, 2А, 3Б, 4В	УК-5
16	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность действий при расследовании несчастного случая на производстве. 1. Оказание первой помощи пострадавшему и вызов скорой помощи 2. Оформление акта о несчастном случае и его утверждение 3. Создание комиссии по расследованию с участием специалиста по охране труда 4. Осмотр места происшествия, опрос свидетелей и сбор документов Ответ: 1, 3, 4, 2	ОПК-9

17	Установите правильную последовательность Установите правильную последовательность организации системы управления охраной труда в организации. 1. Разработка и утверждение локальных нормативных актов (инструкций, положений) 2. Назначение ответственных лиц за охрану труда по подразделениям 3. Проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах 4. Организация обучения, инструктажей и проверки знаний персонала	ОПК-9
	Ответ: 2, 3, 1, 4	
18	Дайте верный ответ Документ, который фиксирует результаты проверки состояния условий труда на рабочем месте, называется...	ОПК-9
	Ответ: Акт проверки	
19	Дайте верный ответ Совокупность мероприятий, направленных на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, называется...	ОПК-9
	Ответ: Охрана труда	
20	Дайте верный ответ Средства, используемые для защиты работников от воздействия вредных и опасных производственных факторов, называются...	ОПК-9
	Ответ: Средства индивидуальной защиты	
21	Дайте верный ответ Внеплановое ознакомление работников с правилами безопасности перед выполнением работ, не предусмотренных трудовой функцией, называется...	ОПК-9
	Ответ: Целевой инструктаж	
22	Дайте верный ответ Систематический контроль за соблюдением требований охраны труда, проводимый уполномоченными лицами организации, называется...	ОПК-9
	Ответ: Производственный контроль	
23	Выберите один правильный ответ Какое понятие экономической теории обозначает разницу между рыночной стоимостью результатов труда работника и затратами на его содержание? а) Добавленная стоимость б) Человеческий капитал в) Производительность труда г) Транзакционные издержки	УК-6
	Ответ: а	
24	Выберите один правильный ответ В организационной теории под «жизненным циклом организации» понимается: а) Период от создания до ликвидации компании, проходящий через этапы зарождения, роста, зрелости и спада б) Срок службы основных фондов предприятия в) Время работы одного сотрудника в организации г) Продолжительность действия коллективного договора	УК-6
	Ответ: а	
25	Выберите один правильный ответ Какая управленческая модель описывает семь взаимосвязанных элементов организации: стратегия, структура, системы, стиль, состав, навыки и разделяемые ценности? а) Модель 7S Маккинси б) Модель Врума-Йеттона в) Модель Адизеса г) Модель Портера-Лоулера	УК-6
	Ответ: а	
26	Выберите один правильный ответ Какой категорией управленческой теории обозначается право руководителя принимать решения и требовать их исполнения без применения принуждения? а) Власть б) Лидерство в) Должностная инструкция г) Ответственность	УК-6
	Ответ: а	
27	Выберите один правильный ответ Какое понятие экономической теории отражает ситуацию, когда дополнительные затраты на привлечение одного работника превышают дополнительный доход от его труда? а) Точка безубыточности б) Предельная эффективность труда в) Экономическая рента г) Система мотивации	УК-6
	Ответ: б	

28	Установите соответствие Соотнесите термин экономической теории с его определением применительно к управлению человеческими ресурсами. Левая колонка (термин): 1. Транзакционные издержки 2. Человеческий капитал 3. Производительность труда 4. Эффективность Правая колонка (определение): А. Затраты времени и ресурсов на поиск, отбор, наём и адаптацию новых сотрудников Б. Соотношение полученного результата (объёма продукции) и затраченного труда В. Совокупность знаний, навыков, здоровья и способностей работников, приносящих доход Г. Отношение достигнутых целей к затраченным ресурсам (экономическая категория)	УК-6
	Ответ: 1А, 2В, 3Б, 4Г	
29	Установите соответствие Соотнесите понятие организационной теории с его описанием. Левая колонка (понятие): 1. Бюрократическая структура 2. Адаптивная структура 3. Организационная культура 4. Институциональная ловушка Правая колонка (описание): А. Совокупность ценностей, норм и правил поведения, разделяемых членами организации Б. Жёсткая иерархическая система с чёткими правилами и процедурами (по М. Веберу) В. Гибкая структура, способная быстро перестраиваться под изменения внешней среды Г. Устойчивый неэффективный способ управления, от которого трудно отказаться даже при осознании его неэффективности	УК-6
	Ответ: 1Б, 2В, 3А, 4Г	
30	Установите соответствие Соотнесите модель управленческой теории с областью её применения в сфере управления персоналом. Левая колонка (модель): 1. Теория справедливости (С. Адамс) 2. Модель Врума-Йеттона 3. Дерево целей 4. Теория человеческого капитала (Г. Беккер) Правая колонка (применение): А. Используется для обоснования инвестиций в обучение и развитие персонала Б. Применяется при декомпозиции стратегических целей в конкретные кадровые задачи В. Позволяет определить оптимальный стиль принятия решений руководителем при участии подчинённых Г. Учитывается при разработке систем оплаты труда и премирования для сохранения баланса между вкладом и вознаграждением	УК-6
	Ответ: 1Г, 2В, 3Б, 4А	

7. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Экзамен пятый семестр

№ п/п	Содержание вопроса		Компетенция
		Правильный ответ (ключ ответа)	
1	Дайте развернутый ответ Сущность и функции менеджмента. Современные принципы менеджмента	Ответ: Менеджмент представляет собой непрерывный процесс планирования, организации, мотивации и контроля, направленный на достижение целей организации путем эффективного использования имеющихся ресурсов. Классические функции менеджмента включают целеполагание, координацию, принятие решений и регулирование, которые обеспечивают системность управленческой деятельности. Современные принципы менеджмента базируются на ориентации на потребителя, непрерывном обучении и развитии персонала, гибкости и адаптивности к изменениям внешней среды, а также на вовлеченности сотрудников в управление и социальной ответственности бизнеса. В современных условиях ключевыми становятся принципы цифровизации, устойчивого развития и управления знаниями.	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6
2	Дайте развернутый ответ Сущность и цели управления человеческими ресурсами организации		ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6

	Ответ: Управление человеческими ресурсами — это стратегический и системный подход к управлению персоналом, который рассматривает сотрудников как ключевой актив и источник конкурентных преимуществ организации. Сущность УЧР заключается в создании условий для максимального раскрытия потенциала каждого работника при одновременном достижении целей организации. Основными целями управления человеческими ресурсами являются обеспечение организации квалифицированными кадрами в нужное время и в нужном количестве, развитие и удержание талантливых сотрудников, повышение производительности и вовлеченности, а также формирование корпоративной культуры, поддерживающей инновации и адаптивность. В конечном счете УЧР направлено на создание устойчивой системы, где интересы работников и работодателя сбалансированы и взаимосвязаны.	
3	Дайте развернутый ответ Система управления человеческими ресурсами Ответ: Система управления человеческими ресурсами представляет собой комплекс взаимосвязанных подсистем, процессов и методов, обеспечивающих эффективное управление персоналом на всех этапах его жизненного цикла в организации. Она включает такие функциональные блоки, как планирование потребности в кадрах, подбор и адаптацию, обучение и развитие, оценку и аттестацию, мотивацию и оплату труда, кадровый учет и документооборот, а также управление карьерой и кадровым резервом. Система базируется на кадровой стратегии организации и тесно интегрирована с общей стратегией управления, охватывая как оперативные, так и стратегические аспекты работы с персоналом. Важнейшими элементами системы являются кадровые технологии, нормативно-методическое обеспечение, информационные системы и корпоративная культура.	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6
4	Дайте развернутый ответ Служба управления человеческими ресурсами организации. Роли HR-менеджера Ответ: Служба управления человеческими ресурсами — это структурное подразделение организации, которое реализует кадровую политику и обеспечивает выполнение всех функций по управлению персоналом в соответствии со стратегическими задачами бизнеса. В состав службы входят специалисты по подбору, обучению, компенсациям, развитию персонала, а также кадровое делопроизводство и специалисты по охране труда. HR-менеджер выполняет широкий спектр ролей: стратег (участвует в разработке кадровой стратегии), партнер бизнеса (выступает консультантом для линейных руководителей), администратор (обеспечивает соблюдение трудового законодательства и ведение документации), эксперт в области развития персонала, психолог и коммуникатор (урегулирует конфликты и поддерживает моральный климат) и агент изменений (сопровождает организационные преобразования). В современных организациях HR-менеджер выступает также как аналитик данных (HR-аналитика) и цифровой трансформатор.	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6
5	Дайте развернутый ответ Сущность и задачи планирования потребности в персонале Ответ: Планирование потребности в персонале — это процесс определения будущей численности, квалификации и структуры кадров, необходимых организации для достижения стратегических и оперативных целей в заданный период времени. Сущность планирования заключается в том, чтобы своевременно выявить разрыв между наличным кадровым потенциалом и будущими потребностями бизнеса, а также разработать мероприятия по его устранению. Основными задачами планирования являются: прогнозирование потребности в сотрудниках по категориям и профессиям, определение источников привлечения и сроков закрытия вакансий, расчет затрат на подбор и адаптацию, а также согласование кадровых планов с бюджетом организации. Планирование также позволяет минимизировать риски избыточной или недостаточной укомплектованности, что напрямую влияет на производительность и финансовую устойчивость организации.	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6
6	Дайте развернутый ответ Исходные данные для планирования потребности в персонале Ответ: Для качественного планирования потребности в персонале необходима совокупность исходных данных, отражающих как внутренние, так и внешние параметры деятельности организации. К внутренним данным относятся: стратегические и оперативные планы организации, планы производства и продаж, организационная структура и штатное расписание, нормы выработки и трудоемкость процессов, показатели текучести и абсентеизма, данные о возрастном, половом и квалификационном составе действующего персонала, а также планы по вводу новых мощностей или освоению новых направлений. Внешние исходные данные включают состояние рынка труда, уровень заработных плат в регионе, демографические тенденции, образовательные программы и профессиональные стандарты, а также кадровую политику конкурентов и изменения трудового законодательства. Комплексный анализ этих данных позволяет построить достоверный прогноз кадровых потребностей.	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6
7	Дайте развернутый ответ Исходные данные для планирования потребности в персонале	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6

	Ответ: Организационная структура является фундаментальной основой для определения потребности в персонале, поскольку она закрепляет распределение задач, функций и полномочий между подразделениями и должностями. Именно структура определяет перечень необходимых должностей, количество уровней управления, нормы управляемости и связи между структурными единицами, что напрямую влияет на численность и квалификационные требования к персоналу. На основе утвержденной оргструктуры разрабатывается штатное расписание, которое фиксирует необходимое количество сотрудников по каждой должности и служит отправной точкой для расчета потребности в кадрах. При изменениях в стратегии организации (диверсификация, выход на новые рынки, сокращение затрат) в первую очередь корректируется организационная структура, что влечет за собой пересмотр кадровых потребностей.	
8	Дайте развернутый ответ Исходные данные для планирования потребности в персонале Ответ: Обоснование запросов подразделений на дополнительный персонал представляет собой процедуру аргументированного доказательства необходимости увеличения штатной численности в конкретных структурных единицах организации. Руководители подразделений должны представить расчеты, подтверждающие, что существующая нагрузка превышает нормативные возможности текущего состава, и что прирост персонала приведет к достижению плановых показателей (рост объема выпуска, качества обслуживания, сокращение сроков). Для обоснования используются такие документы, как операционные планы, нормативы времени и выработки, данные о выполнении KPI, информация о незакрытых проектах и задолженностях, а также сравнительный анализ нагрузки с аналогичными подразделениями. Запрос должен быть подкреплен финансовым обоснованием — расчетом экономического эффекта от приема нового сотрудника относительно затрат на его содержание, а также альтернативными вариантами (перераспределение задач, аутсорсинг).	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6
9	Дайте развернутый ответ Анализ наличного потенциала человеческих ресурсов Ответ: Анализ наличного потенциала человеческих ресурсов представляет собой диагностическую процедуру оценки качественных и количественных характеристик действующего персонала для определения реальной способности организации выполнять поставленные задачи. Данный анализ включает оценку образовательного и профессионально-квалификационного уровня, опыта работы, возрастной и гендерной структуры, психологических и мотивационных особенностей сотрудников, а также уровня лояльности и вовлеченности. Важными инструментами анализа выступают аттестация, центры оценки, опросы, интервью, а также анализ текучести, абсентизма и производительности труда. Результаты анализа позволяют выявить кадровые дефициты, избыточную численность, внутренние резервы для ротации, а также зоны для развития и обучения, что служит основой для принятия кадровых решений.	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6
10	Дайте развернутый ответ Планирование привлечения или сокращения штатов Ответ: Планирование привлечения или сокращения штатов представляет собой комплекс управленческих мероприятий, направленных на приведение фактической численности и структуры персонала в соответствие с плановой потребностью организации. Привлечение персонала планируется в ситуациях расширения деятельности, открытия новых направлений, высокой текучести или реализации новых проектов, при этом разрабатываются графики подбора, выбор каналов поиска и бюджетирование затрат на найм. Сокращение штатов планируется в случаях снижения объемов производства, автоматизации, оптимизации структуры или финансовых трудностей, при этом особое внимание уделяется соблюдению трудового законодательства, социальным гарантиям, проведению консультаций с профсоюзами и минимизации негативных социальных последствий (подготовка предложений по переводу, аутплейсмент, выплата компенсаций). Оба процесса требуют тщательного прогнозирования, разработки плана-графика и системы коммуникаций с коллективом для снижения сопротивления и сохранения репутации работодателя.	ОПК-9, УК-1, УК-5, УК-6

7.1. Уровни овладения

Компетенция: УК-1 Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач.

Индикатор достижения компетенции: УК-1.2 Применяет системный подход при работе с информацией для решения поставленных задач.

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-5 Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

Индикатор достижения компетенции: УК-5.1 Воспринимает межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах.

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

Индикатор достижения компетенции: УК-5.2 Демонстрирует уважение к разнообразным культурным ценностям.

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-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни.

Индикатор достижения компетенции: УК-6.2 Выделяет и ранжирует приоритеты в собственной деятельности, выстраивает и реализует траекторию саморазвития и профессионального роста на основе принципов образования в течение всей жизни.

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-9 Способен принимать участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности и в рамках проектных групп.

Индикатор достижения компетенции: ОПК-9.1 Принимает участие в реализации профессиональных коммуникаций с заинтересованными участниками проектной деятельности.

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

Индикатор достижения компетенции: ОПК-9.2 Принимает участие в реализации профессиональных коммуникаций в рамках проектных групп.

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 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

Дополнительная 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. 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