

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»

Юридический факультет

(факультет / институт / филиал)

УТВЕРЖДЕНО  
заседанием президиума Ученого совета  
протокол от  
« 14 » декабря 2021 г. № 4

**Рабочая программа дисциплины**

Особенности работы с персоналом

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

46.03.02 «Документоведение и архивоведение»

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

документационное обеспечение управления

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения

очная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижегород

2022 год

## 1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.26 РПД Особенности работы с персоналом относится к части ООП направления подготовки 46.03.02 «Документоведение и архивоведение», формируемой участниками образовательных отношений.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Выпускник программы бакалавриата должен обладать следующими универсальными компетенциями (УК):

- способностью осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде (УК-3).

<b>Формируемые компетенции</b> (код, содержание компетенции)	<b>Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции</b>		<b>Наименование оценочного средства</b>
	<b>Индикатор достижения компетенции</b> (код, содержание индикатора)	<b>Результаты обучения по дисциплине</b>	
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде жизнедеятельности	УК-3.1. Демонстрирует способность к работе в коллективе, к взаимодействию с коллегами.	<b>Знать:</b> основные принципы и формы коллективной работы, исходя их конкретных условий; тенденции социальных изменений общества, обеспечивающих культурно-этнические условия развития личности, ее толерантных качеств <b>Уметь:</b> выполнять задачи повышенной сложности в рамках коллективной работы, формулировать собственные предложения, проявлять уважительное отношение к различным культурным традициям, анализировать культурные различия <b>Владеть:</b> навыками коммуникации, инициативы и коллективной работы, навыками толерантного поведения в многонациональной и поликонфессиональной среде	Собеседование, тест
	УК-3.2. Понимает требования ролевой позиции в командной работе и эффективность использования стратегии	<b>Знать:</b> основные принципы и формы коллективной работы, исходя их конкретных условий; тенденции социальных изменений общества, обеспечивающих культурно-этнические условия развития личности, ее	Собеседование, тест

	сотрудничества для достижения поставленной цели.	<p>толерантных качеств</p> <p><b>Уметь:</b> выполнять задачи повышенной сложности в рамках коллективной работы, формулировать собственные предложения, проявлять уважительное отношение к различным культурным традициям, анализировать культурные различия</p> <p><b>Владеть:</b> навыками коммуникации, инициативы и коллективной работы, навыками толерантного поведения в многонациональной и поликонфессиональной среде</p>	
	УК-3.3. Определяет свою роль в команде, эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи.	<p><b>Знать:</b> основные принципы и формы коллективной работы, исходя из конкретных условий; тенденции социальных изменений общества, обеспечивающих культурно-этнические условия развития личности, ее толерантных качеств</p> <p><b>Уметь:</b> выполнять задачи повышенной сложности в рамках коллективной работы, формулировать собственные предложения, проявлять уважительное отношение к различным культурным традициям, анализировать культурные различия</p> <p><b>Владеть:</b> навыками коммуникации, инициативы и коллективной работы, навыками толерантного поведения в многонациональной и поликонфессиональной среде</p>	

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>	<b>___ ЗЕТ</b>	<b>___ ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>в том числе</b>			
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>			
- занятия лекционного типа	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
- занятия семинарского типа	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

( практические занятия / лабораторные работы)			
самостоятельная работа	39	-	-
КСР	1	-	-
Промежуточная аттестация – экзамен/зачет	зачет	-	-

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе																	
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них												Самостоятельная работа обучающегося, часы					
		Занятия лекционного типа						Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа						Всего		
		Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная				Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Персонал организации и его основные характеристики	8			2			2					4			4				
Тема 2. Цели, принципы и методы работы с персоналом	9			2			2					4			5				
Тема 3. Организационная структура системы управления персоналом	8			2			2					4			4				
Тема 4. Поиск, подбор и расстановка персонала	10			2			2					4			6				
Тема 5. Использование персонала. Мотивация персонала	9			2			2					4			5				
Тема 6. Развитие персонала как организационно-управленческий	9			2			2					4			5				

ая технология																		
Тема 7. Регулирование социально-трудовых отношений персонала организации	10			2			2						4			6		
Тема 8. Оценка результатов работы с персоналом организации	8			2			2						4			4		
в т.ч. текущий контроль	1																	
<b>Всего</b>	<b>72</b>			<b>16</b>			<b>16</b>						<b>32</b>			<b>39</b>		

Практические занятия (семинарские занятия /лабораторные работы) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий (семинарских занятий /лабораторных работ) в форме практической подготовки отводится 5 часов.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

К самостоятельной работе студента относится деятельность, которую он осуществляет без участия преподавателя, но по его заданию, под его руководством и наблюдением.

Самостоятельная работа проводится с целью углубления и расширения теоретических знаний, систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений, формирование умений использовать справочную документацию и специальную литературу, развитие познавательных способностей и активности (творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности), формирование самостоятельного мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации.

К видам самостоятельной работы студента относится аудиторная и внеаудиторная работа. Аудиторная работа выполняется на учебных занятиях по заданию и под руководством преподавателя. Внеаудиторная работа выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

Аудиторная самостоятельная работа студента возможна при использовании активных и интерактивных форм занятий. Традиционная пассивная форма предполагает простые ответы студентов на поставленные вопросы и исключает самостоятельную работу, студент просто воспроизводит знания, которые он получил либо от преподавателя в результате пассивного восприятия, либо в результате внеаудиторной самостоятельной работы.

Формы и виды внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:

- чтение основной и дополнительной литературы, изучение информации, полученной на образовательных порталах в сети Интернет;
- конспектирование источников;
- подготовка рефератов;
- подготовка к промежуточной аттестации.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс, созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>.

## 5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

УК-3.1. Демонстрирует способность к работе в коллективе, к взаимодействию с коллегами.

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	не зачтено		зачтено				
<b>Знания</b> основных принципов и форм коллективной работы, исходя их конкретных условий; тенденций социальных изменений общества, обеспечивающих культурно-этнические условия развития личности, ее толерантных качеств	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<b>Умения</b> выполнять задачи повышенной сложности в рамках коллективной работы, формулировать собственные предложения, проявлять уважительное отношение к различным	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без

культурным традициям, анализировать культурные различия				недочетами.	с недочетами	в полном объеме.	недочетов
<b>Навыки</b> коммуникации, инициативы и коллективной работы, навыками толерантного поведения в многонациональной и поликонфессиональной среде	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

УК-3.2. Понимает требования ролевой позиции в командной работе и эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели.

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	не зачтено		зачтено				
<b>Знания</b> основных принципов и форм коллективной работы, исходя их конкретных условий; тенденций социальных изменений общества, обеспечивающих культурно-этнические условия развития личности, ее толерантных качеств	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<b>Умения</b> выполнять задачи повышенной сложности в рамках коллективной работы, формулировать собственные предложения, проявлять уважительное	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельным и несущественным	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном

отношение к различным культурным традициям, анализировать культурные различия			объеме.	некоторые с недочетами.	некоторые с недочетами .	недочетам и, выполнены все задания в полном объеме.	объеме без недочетов
<b>Навыки</b> коммуникации, инициативы и коллективной работы, навыками толерантного поведения в многонациональной и поликонфессиональной среде	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

УК-3.3. Определяет свою роль в команде, эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи.

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	не зачтено		зачтено				
<b>Знания</b> основных принципов и форм коллективной работы, исходя их конкретных условий; тенденций социальных изменений общества, обеспечивающих культурно-этнические условия развития личности, ее толерантных качеств	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<b>Умения</b> выполнять задачи повышенной сложности в рамках коллективной работы, формулировать	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены	Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи.



собственные предложения, проявлять уважительное отношение к различным культурным традициям, анализировать культурные различия	обучающего от ответа	ошибки.	Выполнены все задания но не в полном объеме.	Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	отдельным и несущественным недочетам и, выполнены все задания в полном объеме.	Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<b>Навыки</b> коммуникации, инициативы и коллективной работы, навыками толерантного поведения в многонациональной и поликонфессиональной среде	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающего от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка	Уровень подготовки
<b>зачтено</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
<b>не зачтено</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

### 5.2.1 Контрольные вопросы

	<i>вопросы</i>	<i>код формируемых компетенций</i>
1.	Понятие персонала организации	УК-3.1.
2.	Численность и структура персонала организации, его основные характеристики	УК-3.1.
3.	Соотношение целей управления персоналом и целей организации	УК-3.1.
4.	Принципы управления персоналом	УК-3.1.
5.	Методы управления персоналом	УК-3.1.
6.	Планирование и оценка потребностей в персонале	УК-3.1.
7.	Задачи подбора персонала	УК-3.1.
8.	Набор персонала — основные источники, этапы и методы	УК-3.2.
9.	Определение структуры процесса подбора персонала	УК-3.2.
10.	Методы подбора персонала	УК-3.2.
11.	Технологии подбора персонала и их особенности	УК-3.2.
12.	Наём и высвобождение персонала	УК-3.2.
13.	Понятие адаптации. Виды адаптации	УК-3.2.
14.	Этапы процесса адаптации	УК-3.2.
15.	Показатели эффективности процесса адаптации	УК-3.2.
16.	Виды обучения: подготовка. Переподготовка, повышение квалификации персонала	УК-3.3.
17.	Методы подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала	УК-3.3.
18.	Управление подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации персонала	УК-3.3.
19.	Развитие персонала в системе управления персоналом	УК-3.3.
20.	Разработка и внедрение системы развития и обучения	УК-3.3.
21.	Планирование развития персонала	УК-3.1.
22.	Документальное оформление системы развития и обучения	УК-3.1.
23.	Развитие службы управления персоналом	УК-3.1.
24.	Модели организации управления персоналом	УК-3.1.
25.	Основные функции, реализуемые службой управления персоналом	УК-3.1.
26.	Оптимизация численности сотрудников службы управления персоналом	УК-3.1.
27.	Понятие о мотивации трудового поведения персонала и понятийном аппарате мотивации	УК-3.3.
28.	Классификация мотивов трудовой деятельности и понятие о мотивационном комплексе	УК-3.3.
29.	Стимулирование работников в процессе использования персонала	УК-3.3.
30.	Сущность аттестации персонала	УК-3.3.
31.	Подготовка и проведение аттестации персонала	УК-3.3.
32.	Субъекты социально-трудовых отношений	УК-3.2.
33.	Предметы социально-трудовых отношений	УК-3.2.
34.	Типы социально-трудовых отношений	УК-3.2.
35.	Понятие и функции коллективного договора	УК-3.2.
36.	Стороны коллективного договора	УК-3.3.
37.	Разработка и утверждение коллективного договора	УК-3.1.
38.	Коллективные трудовые споры	УК-3.1.
39.	Соглашение в социально-трудовой сфере	УК-3.1.
40.	Содержание трудового договора	УК-3.1.

41.	Трудовая функция — основа трудового договора	УК-3.1.
42.	Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	УК-3.1.
43.	Концептуальные подходы к оценке эффективности управления персоналом	УК-3.2.
44.	Система оценки работ персонала	УК-3.2.
45.	Показатели и методы оценки персонала	УК-3.2.
46.	Нетрадиционные методы оценки персонала	УК-3.2.
47.	Аттестация персонала организации	УК-3.2.
48.	Аудит управления персоналом	УК-3.2.

## 5.2.2. Типовые тестовые задания:

### Для оценки сформированности компетенции УК-3.1.

1. Персонал организации — это:
  - а) конгломерат, включающий различные типы людей;
  - б) набор наиболее квалифицированных сотрудников (ядро коллектива);
  - в) состав реально работающих людей.
2. Персонал организации — это:
  - а) лица, занимающиеся индивидуально-трудовой деятельностью, и лица, занятые на семейных предприятиях, зарегистрированных в качестве юридического лица;
  - б) лица трудоспособного возраста за исключением неработающих (инвалидов труда и войны II и III степени, пенсионеров по возрасту на льготных условиях);
  - в) совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма;
  - г) квалифицированные работники, прошедшие предварительную профессиональную подготовку и обладающие специальными знаниями, навыками, опытом работы в узкой сфере трудовой деятельности.
3. Кадры организации — это:
  - а) лица, занимающиеся индивидуально-трудовой деятельностью, и лица, занятые на семейных предприятиях, зарегистрированных в качестве юридического лица;
  - б) лица трудоспособного возраста за исключением неработающих (инвалидов труда и войны II и III степени, пенсионеров по возрасту на льготных условиях);
  - в) совокупность физических лиц, состоящих с организацией как юридическим лицом в отношениях, регулируемых договором найма;
  - г) квалифицированные работники, прошедшие предварительную профессиональную подготовку и обладающие специальными знаниями, навыками, опытом работы в соответствующей основному профилю предприятия сфере деятельности.
4. Виды структуры персонала:
  - а) производственная, управленческая, социальная, информационная;
  - б) организационная, штатно-административная, техническая;
  - в) профессионально-квалификационная, функциональная, социальная, технологическая, штатно-административная;
  - г) коммуникационная, кадровая, ролевая, технологическая.
5. Штатная численность персонала включает:
  - а) постоянных работников (кадры и резерв);
  - б) постоянных, временных и сезонных работников;
  - в) постоянных работников, совместителей, сотрудников, обучающихся с отрывом от производства;
  - г) постоянных, временных, сезонных работников и работников, замещающих внештатные должности.

### **Для оценки сформированности компетенции УК-3.2.**

1. К внешним источникам найма относится:
  - а) совмещение должностей;
  - б) ротация (перемещение);
  - в) формирование кадрового резерва в результате обучения собственного персонала;
  - г) лизинг персонала.
2. Какой из перечисленных методов набора персонала является пассивным:
  - а) вербовка;
  - б) ярмарки вакансий;
  - в) обращение в частные кадровые агентства;
  - г) размещение объявлений в СМИ.
3. Подбор персонала включает следующие элементы:
  - а) расчет потребности в персонале, наем персонала, адаптация в новой должности;
  - б) анализ и формирование модели рабочих мест, реклама в местных газетах, собеседование и аттестация кадров;
  - в) расчет потребности в персонале, анализ и формирование модели рабочих мест, выбор источников привлечения, методик оценки и отбора кандидатов, формирование резерва кандидатов;
  - г) профессиональный отбор кандидатов, собеседование, формирование резерва кадров.
4. Отбор персонала — это:
  - а) целенаправленная корректировка первоначального подбора с учетом непрерывного изменения конкретных условий деятельности конкретного работника;
  - б) процесс, с помощью которого организация выбирает из ряда заявителей одного или несколько кандидатов, наиболее подходящих по имеющимся критериям на вакантное место;
  - в) создание резерва (пула) потенциальных кандидатов на вакантную должность;
  - г) идентификация характеристик человека и требований к должности.
5. Набор персонала — это:
  - а) целенаправленная корректировка первоначального подбора с учетом непрерывного изменения конкретных условий деятельности конкретного работника;
  - б) процесс, с помощью которого организация выбирает из ряда заявителей одного или несколько кандидатов, наиболее подходящих по имеющимся критериям на вакантное место;
  - в) создание резерва (пула) потенциальных кандидатов на вакантную должность;
  - г) идентификация характеристик человека и требований к должности.

### **Для оценки сформированности компетенции УК-3.3.**

1. Уменьшение интервала времени между окончанием трудовой операции и получением материального вознаграждения вызывает:
  - а) не оказывает никакого влияния на трудовое поведение персонала;
  - б) ослабление силы действия мотивов приобретения;
  - в) улучшение трудовой дисциплины;
  - г) повышение инновационной активности в трудовой деятельности персонала;
  - д) увеличение силы действия мотивов приобретения.
2. Планирование обучения не включает:
  - а) выбор ресурсов;
  - б) выбор формы обучения;
  - в) проведение обучения;
  - г) бюджетирование обучения.
3. Подготовка кадрового резерва состоит из разделов:
  - а) теоретическая подготовка;
  - б) специальная программа;
  - в) повышение квалификации;
  - г) индивидуальная подготовка.
4. Заявку на обучение сотрудников подает:

- а) сам сотрудник;
- б) линейный руководитель;
- в) руководитель службы управления персоналом.

### **5.2.3 Вопросы для проведения собеседования**

#### **Для оценки сформированности компетенции УК-3.1.**

1. В чем заключается сущность методов управления персоналом и специфика их применения?
2. Что представляет собой структура персонала, каковы ее разновидности?
3. В чем различие понятий "кадры", "персонал", "трудовые ресурсы", "человеческие ресурсы"?
4. Выберите 2-3 важнейших принципа управления персоналом, обоснуйте свое решение
5. Каким образом оценить потребность в персонале в организации, учреждении?

#### **Для оценки сформированности компетенции УК-3.2.**

1. Перечислите основные этапы отбора персонала в порядке их последовательности.
2. Сформулируйте содержание основных этапов набора персонала.
3. Раскройте содержание процесса адаптации персонала.
4. Перечислите основные элементы должностных инструкций сотрудников.
5. Каким образом осуществляется оценка работ персонала.
6. Перечислите известные вам методики оценки персонала.
7. В чем заключается отличие метода управления результативностью от метода управления по целям?
8. Для каких целей предназначены методики экспресс-оценки персонала?

#### **Для оценки сформированности компетенции УК-3.3.**

1. Раскройте сущность механизма и виды стимулирования работников организации
2. Назовите факторы, влияющие на объем и характер подготовки, переподготовки и повышение квалификации персонала?
3. Какие методы обучения используют при работе с персоналом?
4. По каким направлениям осуществляется оптимизация управления подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации персонала?
5. Какие показатели используются для оценки эффективности подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала?
6. Насколько эффективна практика российских организаций, направленная на последовательное формирование непрозрачных систем оплаты труда?
7. Как влияет уровень профессиональной квалификации менеджера на частоту применения им наказаний работников за неэффективное выполнение ими своих трудовых функций?
8. Следует ли формировать рабочие группы с учетом взаимных симпатий входящих в них индивидов?

## **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **а) основная литература:**

1. Анисимов, А. Ю. Управление персоналом организации : учебник для вузов / А. Ю. Анисимов, О. А. Пятаева, Е. П. Грабская. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 278 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14305-8. — Текст : электронный //

Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496849> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

2. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00547-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491299> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом : учебник / А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова. - Москва : РИОР, 2020. - 288 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-369-00151-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1047094> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488711> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

5. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488798> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

6. Разнова, Н. В. Управление персоналом : учебное пособие / Н. В. Разнова, И. А. Цветочкина. - Красноярск : Сиб. федер. ун-т, 2020. - 148 с. - ISBN 978-5-7638-4290-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1818786> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

7. Суслов, Г. В. Управление персоналом организации : учебное пособие / Г.В. Суслов. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 154 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/19073>. - ISBN 978-5-369-01564-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1048452> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

8. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488852> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

#### **б) дополнительная литература:**

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Практикум : учебное пособие / под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 365 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-016092-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1844148> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

2. Куприянчук, Е. В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие : учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2020. — 255 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI: <https://doi.org/10.12737/13416>. - ISBN 978-5-369-01061-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1080284> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

3. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493785> (дата обращения: 12.12.2021).

4. Семенова, В. В. Управление персоналом: инновационные технологии : практикум / В. В. Семенова, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2020. - 82 с. - ISBN 978-5-394-03970-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1232486> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

5. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 240 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/3854. - ISBN 978-5-16-010226-9. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1850628> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

6. Управление персоналом в России: парадигмы и практика. Книга 3 : монография / под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 174 с. — (Научная мысль). — [www.dx.doi.org/10.12737/13349](http://www.dx.doi.org/10.12737/13349). - ISBN 978-5-16-011280-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817540> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

7. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2 : монография / под ред. А. Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 283 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-009810-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039269> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

8. Управление персоналом организации: современные технологии : учебник / С. И. Сотникова, Е. В. Маслов, Н. Н. Абакумова [и др.] ; под ред. С. И. Сотниковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 513 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014117-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1055537> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

9. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : учебник / О.К. Минева, И.Н. Ахунжанова, Т.А. Мордасова [и др.] ; под ред. О.К. Миневой. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 160 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — [www.dx.doi.org/10.12737/18830](http://www.dx.doi.org/10.12737/18830). - ISBN 978-5-16-011743-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1324015> (дата обращения: 12.12.2021). — Режим доступа: по подписке.

#### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины)**

1. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: [сайт]. — Москва, 2000 – 2021. — URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 05.07.2021). — Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. — Текст: электронный.

2. Znanium.com: электронно-библиотечная система: [сайт] / Научно-издательский центр ИНФРА-М. — Москва, 2011 – 2021. — URL: <http://znanium.com/> (дата обращения: 05.07.2021). — Режим доступа: по подписке. — Текст: электронный.

3. ЮРАЙТ: электронная библиотечная система: [сайт] / ООО «Электронное издательство Юрайт». — Москва, 2013 – 2021. — URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 05.07.2021). — Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. — Текст: электронный.

4. ЛАНЬ: электронно-библиотечная система: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 – 2021. – URL: <http://e.lanbook.com/> (дата обращения: 05.07.2021). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: мультимедийный проектор и ноутбук с возможностью подключения к сети Интернет и доступом к электронной информационно-образовательной среде ННГУ.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО /ОС ННГУ \_\_\_\_\_.

Автор (ы) \_\_\_\_\_ И.В. Рыбакова

Рецензент (ы) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ О.Б. Сизимова

Программа одобрена на заседании методической комиссии ЮФ  
от «13» декабря 2021 года, протокол № 4.