

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования\_  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

---

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

Основы управления персоналом

---

Уровень высшего образования

Бакалавриат

---

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

---

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

---

Форма обучения

очная

---

г. Нижний Новгород

2024 год начала подготовки

## 1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.О.08 Основы управления персоналом относится к обязательной части образовательной программы.

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

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;	ИОПК-1.1: Понимает и критически анализирует теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, использует знания о них при решении задач в сфере управления персоналом. ИОПК-1.2: Использует знания о современных научных теориях управления для аргументации использования определённых методов и технологий управления персоналом. ИОПК-1.3: Ориентируется в трудовом законодательстве Российской Федерации, осознает значимость применения правовых норм в работе с персоналом.	ИОПК-1.1: Знать: 1) основные научные теории и концепции менеджмента и управления персоналом, важные для практики управления; 2) историю развития ключевых идей в управлении персоналом; 3) основы методологии управления персоналом. Уметь: 1) анализировать современные теории менеджмента с точки зрения практики управления персоналом; 2) анализировать управленческие идеи в их развитии; 3) анализировать современные методологические подходы в управлении персоналом. Владеть: 1) навыками анализа научных теорий применительно к практике управления персоналом; 2) принципами решения задач управления персоналом на основе экономических, социологических или психологических научных теорий.	Доклад	Экзамен: Контрольные вопросы Тест Задания

		<p><b>ИОПК-1.2:</b></p> <p><b>Знать:</b></p> <p>1) основы менеджмента и управленческой деятельности;</p> <p>2) основы экономики организации и управления;</p> <p>3) основы психологии управления профессиональной деятельностью.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) применять административные принципы и методы в практике управления персоналом;</p> <p>2) применять экономические принципы и методы в практике управления персоналом;</p> <p>3) применять психологические принципы и методы в практике управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) административно-управленческими методами в практике работы с персоналом;</p> <p>2) экономическими методами и технологиями анализа и управления персоналом.</p> <p><b>ИОПК-1.3:</b></p> <p><b>Знать:</b></p> <p>1) основы трудового законодательства;</p> <p>2) правовые нормы управления персоналом;</p> <p>3) права и обязанности работника и работодателя.</p> <p><b>Уметь:</b></p> <p>1) применять принципы трудового законодательства;</p> <p>2) анализировать правовые вопросы управления персоналом.</p> <p><b>Владеть:</b></p> <p>1) принципами и нормами трудового законодательства;</p> <p>2) способами анализа управленческих ситуаций на основе норм трудового права.</p>		
ОПК-3: Способен	ИОПК-3.1: Понимает	ИОПК-3.1:	Доклад	

разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;	основы менеджмента и стратегического управления, ориентируется в современных концепциях построения стратегического развития компаний, применяет их в работе по управлению персоналом.	<p>Знать:</p> <p>1) основы стратегического менеджмента;</p> <p>2) основные принципы, концепции и теории стратегического управления персоналом;</p> <p>3) документационного обеспечения стратегии управления персоналом.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) проводить стратегический анализ;</p> <p>2) применять принципы стратегического управления в практике управления персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами стратегического планирования;</p> <p>2) принципами управления персоналом на основе стратегических планов.</p>		<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>
ОПК-4: Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет;	<p>ИОПК-4.1: Понимает принципы оперативного управления предприятиями, ориентируется в современных теориях и концепциях организации эффективной работы современных компаний, опирается на них в практической работе с персоналом.</p> <p>ИОПК-4.2: Демонстрирует готовность выполнять основные функции оперативного управления персоналом на основе научно обоснованных и эффективных технологий отечественной и зарубежной практики, организовывать процессы труда и оценивать их эффективность.</p>	<p>ИОПК-4.1:</p> <p>Знать:</p> <p>1) принципы, концепции и теории управления персоналом;</p> <p>2) принципы документационного обеспечения оперативного управления персоналом;</p> <p>3) концепции и методы управления персоналом на основе принципов безопасности и экономической эффективности.</p> <p>Уметь:</p> <p>1) применять на практике теории и принципы управления персоналом;</p> <p>2) осуществлять оперативное управление персоналом;</p> <p>3) оценивать эффективность работы с персоналом.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) принципами управления персоналом;</p> <p>2) навыками оперативного управления.</p>	Доклад	<p>Экзамен:</p> <p>Контрольные вопросы</p> <p>Тест</p> <p>Задания</p>

		ИОПК-4.2: Знать: 1) функции управления персоналом; 2) методы и технологии управления персоналом; 3) принципы и методы организации процесса труда и обеспечения его эффективности. Уметь: 1) реализовывать функции управления персоналом; 2) применять методы и технологии управления персоналом; 3) применять ключевые принципы и методы организации процесса труда. Владеть: 1) методами управления персоналом; 2) принципами организации труда; 3) принципами обеспечения безопасности труда		
--	--	--	--	--

### 3. Структура и содержание дисциплины

#### 3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
<b>Общая трудоемкость, з.е.</b>	<b>4</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>144</b>
в том числе	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	
- занятия лекционного типа	32
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	16
- КСР	2
<b>самостоятельная работа</b>	<b>58</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>36</b>
	<b>Экзамен</b>

#### 3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего	в том числе
--	-------	-------------

	(часы)	Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Управление персоналом как наука и практика	4	4		4	
Тема 2. Концепции и модели управления персоналом	4	4		4	
Тема 3. История управления персоналом	4	4		4	
Тема 4. Структура персонала	4	4		4	
Тема 5. Количественные показатели персонала	4	4		4	
Тема 6. Правовые основы организации труда	4	4		4	
Тема 7. Система управления персоналом в организации	4	4		4	
Тема 8. Методы управления персоналом в организации	4	4		4	
Тема 9. Организация и регламентация труда	10		2	2	8
Тема 10. Привлечение кандидатов на работу в организацию	10		2	2	8
Тема 11. Адаптация персонала	9		2	2	7
Тема 12. Оценка персонала	9		2	2	7
Тема 13. Мотивация и стимулирование труда персонала.	9		2	2	7
Тема 14. Обучение и развитие персонала.	9		2	2	7
Тема 15. Социальное развитие персонала.	9		2	2	7
Тема 16. Вовлечение персонала.	9		2	2	7
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	32	16	50	58

### Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1. Управление персоналом как наука и практика.

Наука и практика управления персоналом. Понятие персонала. Роль и место управления персоналом в системе управления организации. Управление персоналом как задача менеджмента. Требования высокотехнологичного производства к рабочей силе. Кадровый потенциал. Человеческий капитал. Развитие человеческого капитала. Проблемы управления персоналом в России и в мире.

Тема 2. Концепции и модели управления персоналом

Концепции управления персоналом. Ключевые модели организации работы с персоналом. Современные тенденции в управлении персоналом. Новые требования к человеческим ресурсам в условиях информационного (постиндустриального) общества. Трансформация труда при переходе к новому технологическому укладу.

### Тема 3. История управления персоналом.

Предыстория управления персоналом. Системы найма в Древнем мире. Системы найма в Средние века и в Новое время. Организация труда в Средние века. Ремесленные цеха. Разделение труда в XVI-XVII веках. Агентства и рекрутмент занятости в XVII-XIX веках. Промышленная революция и её влияние на занятость и организацию труда. Становление трудового законодательства в Европе, Америке и России. Рекрутинговые компании в XIX-XX веках. Зарождение системы научной организации труда на предприятиях. Деятельность Ф. Тейлора. Принципы организации труда по Ф. Тейлору. Организация труда по Г. Эмерсону и Г. Форду. Административная школа управления. Принципы взаимодействия руководителей и персонала по А. Файолю. Деятельность Лилиан и Фрэнка Гилбертов и проблема повышения производительности труда. Зарождение HR-практики. Консультанты по персоналу на предприятиях. Школа человеческих отношений. Деятельность Э. Мэйо. Изучение личностных и межличностных факторов труда. Деятельность Мэри Паркер Фоллетт и зарождение социальной работы на предприятиях. Исследования К. Левина и Г. Мюнстерберга. Школа поведенческих наук. Исследования мотивации и организационного поведения А. Маслоу, Д. Макклеланда, Ф. Герцберга, В. Врума, Д. Макгрегора, Р. Лайкерта. Школа управления человеческими ресурсами. Исследования П. Друкера. Современные подходы к управлению персоналом.

### Тема 4. Структура персонала

Классификация персонала. Квалификационные категории работников. Профессиональные стандарты. Компетентностный подход в управлении персоналом. Структура персонала. Виды структуры персонала. Штатная структура персонала. Штатное расписание. Функциональная структура. Социальная структура. Неформальные роли персонала в организации.

### Тема 5. Количественные показатели персонала

Кадровый учёт. Количественные показатели персонала. Численность персонала. Показатели численности. Коэффициенты текучести. Коэффициенты оборота. Коэффициенты постоянства и мобильности.

### Тема 6. Правовые основы организации труда.

Правовое обеспечение управления персоналом. Российское трудовое законодательство. Нормативные правила по организации труда. Трудовые отношения. Трудовой договор. Гражданско-правовой договор. Права и обязанности работников. Права и обязанности работодателей. Правовые основы оплаты труда. Правовые основы отдыха работников. Гарантии и компенсации. Правовые основы организации и обеспечения безопасности труда. Дисциплина труда. Правила внутреннего распорядка. Правовые основы увольнения персонала. Правовые основы работы с персональными данными. Кадровая безопасность. Информационная безопасность.

### Тема 7. Система управления персоналом.

Построение системы управления персоналом. Цели системы управления персоналом. Подсистемы системы управления персоналом. Субъект и объект управления. Внешние и внутренние субъекты управления. Уровни управления персоналом. Принципы управления персоналом. Функции управления персоналом. Трудовые функции специалиста по управлению персоналом. Технологическая цепочка управления персоналом.

### Тема 8. Методы управления персоналом.

Административные методы управления персоналом. Организационное воздействие. Должностные инструкции. Методы нормирования. Распорядительные методы. Информационное сопровождение систем управления персоналом. Экономические методы управления персоналом. Экономическая эффективность управления персоналом. Заработная плата как экономический механизм управления

персоналом. Стимулирующие и компенсаторные выплаты. Социально-психологические методы управления персоналом. Методы сбора данных. Методы работы социально-психологической работы с персоналом. Оценка социального статуса и межличностных отношений. Социометрия. Анкетирование. Тестирование. Интервьюирование. Наблюдение. Комплексный социально-психологический анализ персонала.

#### Тема 9. Организация и регламентация труда

Организация труда. Нормирование труда. Качество труда. Критерии качества труда. Контроль качества труда. Работоспособность и производительность труда. Эффективность труда. Факторы производительности труда. Система повышения эффективности труда на предприятии. Безопасность труда. Система обеспечения безопасности труда.

#### Тема 10. Привлечение кандидатов на работу в организацию

Привлечение кандидатов на работу в организацию. Система найма. Отбор персонала. Поиск кандидатов. Этапы отбора. Предварительная беседа. Анализ резюме. Оценка персонала при отборе. Принятие решений при отборе. Подбор персонала. Критерии подбора. Компетентностный подход при подборе персонала. Расстановка кадров. Кадровые агентства и службы занятости. Взаимодействие специалистов по управлению персоналом с кадровыми агентствами и службами занятости.

#### Тема 11. Адаптация персонала

Адаптация персонала. Этапы адаптации новичков. Производственная адаптация на рабочем месте. Социально-психологическая адаптация. Стресс и эффективность труда. Совладание со стрессом. Оценка адаптированности персонала. Роль наставничества в адаптации новичков. Построение системы адаптации. Критерии эффективности системы адаптации. Информационные системы обратной связи для поддержки адаптации новичков. Оперативное реагирование на проблемы адаптации новичков. Использование корпоративных электронных систем и социальных сетей для адаптации персонала.

#### Тема 12. Оценка персонала

Оценка персонала при реализации разных функций управления человеческими ресурсами. Значение оценки персонала. Виды оценки персонала. Построение системы оценки персонала. Планирование оценки персонала. Внедрение системы оценки персонала. Методы оценки персонала. Оценка персонала руководителем. Ранжирование. Парное сравнение. Оценка работника коллегами. Анкетирование. Групповая оценка личности. Метод 360°. Управление по целям. Индивидуальное тестирование. Ситуационно-поведенческое тестирование. Аттестация. Организация аттестации. Проведение аттестационных мероприятий.

#### Тема 13. Мотивация и стимулирование труда персонала

Мотивация и стимулирование труда. Базовые мотивы. Методы мотивации персонала. Административное мотивирование. Экономическое мотивирование. Нематериальное мотивирование. Социально-психологическое мотивирование. Демотивирующие факторы труда. Удовлетворенность работой. Построение системы мотивации и стимулирования труда.

#### Тема 14. Обучение и развитие персонала

Кадровая политика компании. Кадровое планирование. Стратегическое планирование. Обучение и развитие персонала на основе стратегического планирования. Формирование кадрового потенциала. Профессионализация. Развитие компетенций. организация обучения и развития персонала. Формы и методы обучения и развития персонала. Корпоративные университеты. Стажировки.

#### Тема 15. Социальное развитие персонала

Организация как социальная система. Социальные условия труда. Социальная работа с персоналом.



Социальные механизмы управления персоналом. Командообразование. Формирование команд. Управление командами. Развитие социальных навыков. Конфликты в организациях. Управление конфликтами. Профилактика конфликтов.

#### Тема 16. Вовлечение персонала

Интересы организации и интересы работника. Сближение индивидуальных и корпоративных ценностей. Корпоративная культура как фактор интеграции в организации. Формирование корпоративной культуры. Вовлеченность персонала в организационные процессы. Вовлечение персонала в решение управленческих задач. Вовлечение персонала в инновационные процессы. Соппротивление нововведениям. Доверие в организации. Лояльность и приверженность персонала к организации. Алояльность. Профилактика алояльности.

Практические 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 / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 4 ч.

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

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Самостоятельная работа по дисциплине предусматривает следующие виды учебной деятельности:

- 1) самостоятельную подготовку к практическим занятиям;
- 2) самостоятельная подготовка и выступление с докладом в рамках текущего контроля успеваемости.

Самостоятельная подготовка к практическим занятиям включает следующее:

- а) чтение разделов учебника в соответствии с заданием преподавателя по теме занятия;
- б) формулировку ответов на контрольные вопросы, обозначенные преподавателем, по теме занятия;
- в) рассмотрение проблемных и дискуссионных вопросов по предмету дисциплины с сопоставлением различных мнений и выработкой собственной позиции. Дискуссионные вопросы обозначаются преподавателем или выделяются самим студентом. Они обсуждаются на занятиях соответствующей тематики.

Для формирования компетенций предусмотрено самостоятельное выступление с докладом по одной из тем. Каждая из тем доклада посвящена одной из функций управления персоналом. Доклад проверяется и оценивается преподавателем в рамках текущего контроля успеваемости. Требования к докладу:

1. Доклад должен быть написан по предложенной теме и представлен на практическом занятии с презентацией. В нём необходимо глубоко раскрыть тему, отразить суть изучаемого предмета или проблемы.
2. Доклад должен быть написан самостоятельно. Студентом самостоятельно определяется структура доклада и его содержание. При этом содержание доклада должно включать анализ

тех вопросов, которые обозначены преподавателем.

3. Доклад должен быть написан на основе материалов современной научной или прикладной литературы управления персоналом с учётом рекомендаций преподавателя.
  4. В докладе должна быть глубоко проанализирована тема и изучаемый предмет. Должны быть изложены современные научные взгляды и материалы практики в соответствии с темой.
  5. Доклад должен включать разделы: введение, основная часть, заключение. Во введении прописываются актуальность темы, обозначаются рассматриваемые вопросы, определяется методологическая основа вопроса (выбранные студентом ключевые теории тех или иных авторов, составляющие основу доклада). В основной части раскрываются вопросы по теме. В заключении тезисно формулируются выводы по рассматриваемым вопросам.
  6. Текст доклада и выступление должны соответствовать нормами русского языка, стилистике научной речи. Должна правильно использоваться научная терминология. Понимание терминов должно соответствовать определениям, прописанным в научных словарях и специальной литературе.
  7. Список литературы в конце текста доклада должен включать источники, на которые были ссылки в работе. Оформление списка литературы должно быть в соответствии с современными правилами библиографии.
  8. В тексте доклада, при упоминании авторов тех или иных работ, идей или концепций, должны быть даны ссылки на соответствующие литературные источники. Ссылки в тексте должны быть оформлены в соответствии с современными правилами цитирования.
  9. Время выступления с докладом 10-15 минут. Соответственно объём текста доклада должен быть не более 10 страниц, шрифт 14, межстрочный интервал 1,0.
  10. Доклад должен быть представлен на занятии строго по графику. Соответственно текст доклада в окончательном виде должен быть представлен преподавателю для согласования строго к указанному сроку, в противном случае работа считается не выполненной.
- Оценка за самостоятельную работу зависит от учебной активности на занятиях в целом, общего уровня знаний и умений, проработанности темы доклада, содержания доклада, полноты раскрытия вопросов, наличия авторской позиции, умения излагать свои мысли, Оценка за самостоятельную работу может быть учтена на промежуточной аттестации при анализе сформированности компетенций у студента и определении общей оценки по дисциплине.

## **5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

### **5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:**

#### **5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-1:**

Требования к докладу изложены в разделе 4.

Темы докладов

1. Договорные отношения в управлении персоналом
2. Права и обязанности работодателя и наемного работника
3. Обеспечение безопасности труда и дисциплины в организации

#### **5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-3:**

Требования к докладу изложены в разделе 4.

Темы докладов

1. Обучение и развитие персонала. Повышение квалификации.
2. Кадровое продвижение. Кадровый резерв.
3. Социальное развитие персонала. Командообразование.
4. Вовлечение персонала. Развитие лояльности

#### **5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Доклад) для оценки сформированности компетенции ОПК-4:**

Требования к докладу изложены в разделе 4.

Темы докладов

1. Организация труда. Регламентация труда.
2. Безопасность труда персонала.
3. Привлечение кандидатов на работу в организацию.
4. Отбор персонала на должности.
5. Адаптация персонала. Организация работы новых сотрудников.
6. Профилактика стрессов.
7. Профилактика конфликтов.
8. Оценка персонала. Аттестация персонала.
9. Мотивация и стимулирование труда персонала.

## Критерии оценивания (оценочное средство - Доклад)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Работа студентом выполнена без недочётов. В содержании работы поставленные цели достигнуты, решение поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне значительно выше среднего.
отлично	Работа студентом выполнена без недочётов. В содержании работы поставленные цели достигнуты, решение поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне выше среднего.
очень хорошо	Работа студентом выполнена, но имеются недочёты. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, решение поставленных задач соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на среднем уровне.
хорошо	Работа студентом выполнена, но имеется много недочётов. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, но решение некоторых поставленных задач не в полной мере соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на среднем уровне.
удовлетворительно	Работа студентом выполнена, но имеются существенные недостатки. В содержании работы поставленные цели в целом достигнуты, но решение большинства поставленных задач не в полной мере соответствует требованиям. В учебной деятельности студент демонстрирует относящиеся к компетенции знания, умения и владения на уровне ниже среднего.
неудовлетворительно	Работа студентом выполнена не в полной мере. Имеются серьёзные недостатки. В содержании работы поставленные цели не достигнуты, решение поставленных задач не соответствует требованиям. В учебной деятельности студент не демонстрирует относящихся к компетенции знаний, умений и владений.
плохо	Работа студентом не выполнена.

## 5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

### Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компет	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
---------------------------------	-------	---------------------	-------------------	--------	--------------	---------	-------------

енций (индик атора достиж ения компет енций)	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	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. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. 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	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 оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	<b>превосходно</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
	<b>отлично</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».

	<b>очень хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	<b>хорошо</b>	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	<b>удовлетворительно</b>	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>	<b>неудовлетворительно</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	<b>плохо</b>	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### 5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

#### 5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

##### Вопросы к экзамену

1. Управление персоналом как наука.
2. Концепции и модели управления персоналом
3. Современные тенденции в управлении персоналом
4. Проблемы управления персоналом в России
5. История управления персоналом до промышленной революции
6. Промышленная революция и её значение для управления персоналом
7. Принципы управления персоналом в школе научного управления и в школе административного управления
8. Принципы управления персоналом в школе человеческих отношений и школе поведенческих наук
9. Принципы управления персоналом в направлении «Управление человеческими ресурсами»
10. Штатная и функциональная структура персонала
11. Социальная структура персонала
12. Количественные показатели персонала.

13. Правовые основы организации труда: Договорные отношения в управлении персоналом
14. Правовые основы организации труда: Права и обязанности работодателя и наемного работника
15. Правовые основы организации труда: Обеспечение безопасности труда и дисциплины в организации
16. Административные методы управления персоналом
17. Экономические и социально-психологические методы управления персоналом

### **5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-3**

#### **Вопросы к экзамену**

1. Системный подход и построение системы управления персоналом
2. Субъекты управления персоналом
3. Принципы управления персоналом
4. Функции управления персоналом

### **5.3.3 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

#### **Вопросы к экзамену**

1. Организация труда. Регламентация труда.
2. Безопасность труда персонала.
3. Привлечение кандидатов на работу в организацию.
4. Отбор персонала на должности.
5. Адаптация персонала. Организация работы новых сотрудников.
6. Профилактика стрессов.
7. Профилактика конфликтов.
8. Оценка персонала. Аттестация персонала.
9. Мотивация и стимулирование труда персонала.
10. Кадровое продвижение. Кадровый резерв.

12. Социальное развитие персонала. Командообразование.

13. Вовлечение персонала. Развитие лояльности

**Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, превышающем программу подготовки. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении нестандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
отлично	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки, без ошибок и недочётов. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи без недочётов. Продемонстрированы навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания без недочётов.
очень хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи, но с недочётами. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но с недочётами.
хорошо	Вопросы к экзамену изучены полностью, но с недочётами. Уровень знаний в объёме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Продемонстрированы базовые навыки и владения при решении стандартных задач. Выполнены все задания, в полном объёме, но некоторые с недочётами.
удовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены не полностью. Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объёме. Имеется минимальный набор навыков и владений для решения стандартных задач, но они демонстрируются с недочётами.
неудовлетворительно	Вопросы к экзамену изучены плохо. Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения, базовые навыки и владения.
плохо	Вопросы к экзамену не изучены, либо невозможно оценить компетенции вследствие отказа от ответа.



### **5.3.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-1**

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

#### **Примеры тестовых заданий**

##### **1. Не является принципом школы научного управления в сфере управления персоналом следующий принцип**

- а) принцип разделения труда
- б) принцип рационализации труда
- в) принцип интенсификации труда
- г) **принцип** материального стимулирования

##### **2. Социальные выплаты – это...**

- а) обязанность организации
- б) форма компенсации
- в) форма мотивации
- г) форма адаптации

##### **3. По итогам аттестации не принимается такого решения**

- а) приём на работу
- б) увольнение с работы
- в) перевод на другую должность
- г) повторная аттестация

### **5.3.5 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-3**

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

#### **Примеры тестовых заданий**

**1. Управление производительностью труда включает следующий элемент:**

- а) измерение трудозатрат
- б) анализ ресурсов
- в) оценка персонала
- г) кадровый аудит

**2. Основная цель или задача организации, четко выраженная причина ее существования – это ...**

- а) миссия организации
- б) политика организации
- в) стратегия организации
- г) брендинг организации

**3. Аудит кадрового состава и кадрового потенциала не ставит своей задачей выявить:**

- а) потребность в персонале
- б) потребность в обучении
- в) инновационный потенциал персонала
- г) мотивацию персонала

### **5.3.6 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ОПК-4**

**Инструкция:** На каждый вопрос из предложенных вариантов ответа нужно выбрать один или несколько правильных вариантов ответа и выделить их тем или иным способом. У некоторых вопросов могут быть правильными все варианты ответа, а у некоторых – несколько, а у некоторых – только один. Необходимо выделить все верные варианты ответа, чтобы задание было засчитано. При чтении вопросов обратите внимание на наличие приставки «не» в некоторых словосочетаниях.

### **Примеры тестовых заданий**

#### **1. К методам оценки персонала не относится...**

- а) Оценка работника клиентами
- б) Оценка руководителя клиентами
- в) Оценка руководителя подчиненными
- г) Оценка работника коллегами

#### **2. Среди методов мотивации персонала выделяют ...**

- а) административные
- б) личностные
- в) социальные
- г) экономические

#### **3. В процессе адаптации персонала одним из этапов является...**

- а) инициация
- б) профессионализация
- в) специализация
- г) ориентация

### **Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)**

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Студентом даны правильные ответы на все вопросы.
отлично	Студентом даны правильные ответы на 90-99% вопросов.
очень хорошо	Студентом даны правильные ответы на 80-89% вопросов.
хорошо	Студентом даны правильные ответы на 66-79% вопросов.
удовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на 50-65% вопросов.
неудовлетворительно	Студентом даны правильные ответы на менее 50% вопросов.
плохо	Правильные ответы не даны, либо студент отказался отвечать на вопросы.

### 5.3.7 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-1

**Инструкция:** В заданиях представлены психические явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующее явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

#### Задания

1. Сравните и проанализируйте основные концепции управления персоналом и выделите плюсы и минусы каждой.
2. Опишите современные проблемы управления персоналом в России. Как бы Вы предложили их решать?
3. Охарактеризуйте ключевые современные тенденции в управлении персонала. Чем они обусловлены и как будут развиваться? Обоснуйте.

### 5.3.8 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-3

**Инструкция:** В заданиях представлены психические явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующая явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

#### Задания

1. В чём заключается стратегическое управление персоналом? Как оно связано со стратегическими планами организации? Приведите пример стратегического планирования организации.
2. Как организация должна выстраивать свои отношения с сотрудниками на основе ценностного подхода? В чём заключается работа кадрового менеджера по сближению ценностей организации и её работников? В какой форме выполняется эта работа? Приведите примеры мероприятий.
3. Опишите систему управления персоналом в организации. Какие её элементы важно развивать в стратегическом планировании? Предложите определённые меры по усилению функций системы управления персоналом при переходе организации на инновационный план развития.

### 5.3.9 Типовые задания (оценочное средство - Задания) для оценки сформированности компетенции ОПК-4

**Инструкция:** В заданиях представлены психические явления или ситуации для размышления и анализа. Необходимо вспомнить материал по соответствующей теме, осмыслить его, опираясь на собственный опыт и предложить решение вопроса. Задание считается выполненным, если правильно описана соответствующая явление или ситуация, верно дана их оценка, предложены конкретные решения или рекомендации. При этом важно не допустить фактических или логических ошибок, рассматривать ситуации, приближенные к реальности, а не оторванные от жизни.

#### Задания

1. Опишите систему методов управления персоналом. Сравните между собой управление рабочими промышленного предприятия и управление продавцами магазина продовольственных товаров. В чём могут быть различия в применении тех или иных методов? Каковы принципы построения систем управления персоналом для данных организаций? в чём сходство и в чём различия?

2. Опишите мотивацию как функцию управления персоналом. Опишите методы мотивации. Предложите рекомендации по построению системы мотивации для новых сотрудников автотранспортного предприятия.

3. Что необходимо делать при увеличении текучести кадров? Опишите действия менеджера по персоналу по анализу ситуации и её исправлению.

### Критерии оценивания (оценочное средство - Задания)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задания выполнены полностью. Качество работы значительно выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Выражено творческое мышление и способность мыслить нестандартно. Умения и владения на высоком уровне.
отлично	Задания выполнены полностью. Качество работы выше среднего. Высокий уровень знаний и способность применять их на практике. Анализ выполнен качественно без фактических и логических ошибок. Умения и владения на высоком уровне.
очень хорошо	Задания выполнены полностью, но с недочётами. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний выше среднего. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
хорошо	Задания выполнены полностью, но с небольшими ошибками. Качество работы соответствует среднему уровню. Уровень знаний средний. Выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с небольшими фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на среднем уровне.
удовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с ошибками. Качество работы ниже среднего уровня. Уровень знаний ниже среднего. Слабо выражена способность применять имеющиеся знания на практике в стандартных ситуациях. Анализ выполнен по стандартным схемам, с фактическими или логическими ошибками. Умения и владения продемонстрированы на уровне ниже среднего.
неудовлетворительно	Задания выполнены не полностью, с грубыми ошибками. Качество работы значительно ниже среднего уровня. Уровень знаний значительно ниже среднего. Отсутствует способность применять имеющиеся знания на

Оценка	Критерии оценивания
	практике. Анализ не выполнен или выполнен с грубыми фактическими или логическими ошибками. Умения и владения не продемонстрированы.
плохо	Задания не выполнены, или имел место отказ от выполнения

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

### Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Основы управления персоналом : Учебник / Государственный университет управления. - 3. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 440 с. - (Высшее образование). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-018872-0. - ISBN 978-5-16-111730-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=875056&idb=0>.
2. Одегов Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 445 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11503-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=871692&idb=0>.

### Дополнительная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
2. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : Учебное пособие / Государственный университет управления; Воронежский государственный университет. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 301 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-006649-3. - ISBN 978-5-16-107492-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=629904&idb=0>.
3. Бухалков Михаил Ильич. Организация и нормирование труда : Учебник для вузов; Учебник / Самарский государственный технический университет. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 380 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-018653-5. - ISBN 978-5-16-103766-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=874526&idb=0>.
4. Захаров Николай Львович. Управление социальным развитием организации : Учебник / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. - 2-е изд. ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 208 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-005067-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=740144&idb=0>.
5. Захарова Л. Н. Психология управления : учебник для вузов / Захарова Л. Н. - 3-е изд., перераб. и доп. - Санкт-Петербург : Лань, 2023. - 396 с. - Книга из коллекции Лань - Экономика и менеджмент. - ISBN 978-5-507-46333-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=883261&idb=0>.

6. Круглов Д. В. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / Д. В. Круглов, О. С. Резникова, И. В. Цыганкова. - Москва : Юрайт, 2023. - 168 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14713-1. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=849355&idb=0>.
7. Мансуров Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 384 с. - (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-08165-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846262&idb=0>.
8. Масалова Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие / Ю. А. Масалова. - Москва : Юрайт, 2023. - 321 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14616-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847624&idb=0>.
9. Управление персоналом : учебник и практикум / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 461 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14697-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842177&idb=0>.
10. Управление персоналом организации: современные технологии : Учебник / Новосибирский государственный университет экономики и управления. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 513 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014117-6. - ISBN 978-5-16-106639-3., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=890444&idb=0>.
11. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник / Астраханский государственный университет. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 160 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-011743-0. - ISBN 978-5-16-104134-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=833916&idb=0>.
12. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум / О. А. Лапшова [и др.] ; под общей редакцией О. А. Лапшовой. - Москва : Юрайт, 2023. - 406 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8761-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845366&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Интернет-ресурсы государственных учреждений, занимающихся вопросами труда и занятости

<https://mintrud.gov.ru/> — Министерство труда и социальной защиты РФ

<https://sfr.gov.ru/> — Социальный фонд Российской Федерации

<https://rostrud.gov.ru/> — Федеральная служба по труду и занятости РФ

<https://czn.nobl.ru/> — Управление по труду и занятости населения Нижегородской области

<https://trud-nnov.ru/> — Государственное казённое учреждение "Центр занятости населения города Нижнего Новгорода"

Информационные ресурсы профессиональных сообществ в сфере управления персоналом

<http://nasoup.ru/> — Национальный союз «Управление персоналом»

<http://sovethr.ru/2017/04/17/4401/> — Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом



<https://liga.hh.ru/> — Лига HR-экспертов  
<https://hrsummit.ru/hrclub> — Сообщество HR-директоров России  
<http://www.hr-a.ru/> — HR-ассоциация  
<https://kadrovik-info.ru/> — Форум для специалистов по кадрам  
<https://apsc.ru/> — Ассоциация консультантов по подбору персонала  
<https://www.pro-personal.ru/> - Портал о кадровом делопроизводстве и управлению персоналом  
<https://hr-portal.ru/> — Информационный ресурс по управлению персоналом

#### Интернет-ресурсы профессиональных журналов

<https://www.top-personal.ru/> — журнал «Управление персоналом»  
[https://elibrary.ru/title\\_about.asp?id=26226](https://elibrary.ru/title_about.asp?id=26226) — журнал «Справочник по управлению персоналом»  
<https://naukaru.ru/ru/nauka/journal/12/view#archie> — журнал «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России»  
<https://delo-press.ru/journals/staff/> — журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия»  
[https://e.kdelo.ru/?utm\\_medium=refer&utm\\_source=www.kdelo.ru&utm\\_campaign=refer\\_www.kdelo.ru\\_link\\_mainmenu](https://e.kdelo.ru/?utm_medium=refer&utm_source=www.kdelo.ru&utm_campaign=refer_www.kdelo.ru_link_mainmenu) — журнал «Кадровое дело»  
<https://www.profiz.ru/kr/> — журнал «Кадровые решения»  
<https://panor.ru/magazines/kadrovik.html#numbers> — журнал «Кадровик»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/25> — журнал «Управление развитием персонала»  
<https://www.grebennikoff.ru/product/26> — журнал «Управление человеческим потенциалом»  
<https://www.rea.ru/ru/org/cathedries/prlogkaf/Pages/журнал.aspx> — журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/> — журнал «Организационная психология»

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

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 ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Орлов Александр Владимирович, кандидат биологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 15.12.2023, протокол № 7.