

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Александрович
Должность: Директор филиала

Дата подписания: 27.05.2024 18:30:23

Уникальный программный ключ:

476db7d4acc3b36ef8130172be235477473d63457266cce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.06 «Современные проблемы и технологии управления персоналом»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2024
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	180 / 5
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

Б1.0.06 «Современные проблемы и технологии управления персоналом»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 958 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат
экономических наук

(должность, степень, ученое звание)

Т.О Капп

(ФИО)

Заведующий кафедрой

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

Е.Т Демидова, кандидат
юридических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1 Содержание лекционных занятий.....	5
4.2 Содержание лабораторных занятий	7
4.3 Содержание практических занятий.....	7
4.4. Содержание самостоятельной работы.....	8
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	10
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения.....	11
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	11
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	12
9. Методические материалы	12
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю).....	14

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий	Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом
			Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации
			Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **обязательная часть**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-3	Организационное поведение и управление коммуникациями в организации	Производственная практика: профессиональная практика	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	3 семестр часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	6	4	2
Лекции	2	2	0
Практические занятия	4	2	2
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	165	32	133
подготовка к практическим занятиям	165	32	133
Контроль	9	0	9
Итого: час	180	36	144
Итого: з.е.	5	1	4

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Современные проблемы управления персоналом	1	0	2	32	35
2	Современные технологии управления персоналом	1	0	2	133	136
	Контроль	0	0	0	0	9
	Итого	2	0	4	165	180

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				

1	Современные проблемы управления персоналом	<p>Проблемы методологии, разработки концепции, философии и стратегии кадровой политики, формирования принципов и методов управления персоналом. Вопросы оргпроектирования и построения системы управления персоналом</p> <p>Проблемы стратегического управления персоналом</p> <p>Вопросы планирования работы с персоналом.</p>	<p>Направления совершенствования кадровой политики; задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов</p> <p>Современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; задачи национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; методы разработки профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.</p>	1
2	Современные технологии управления персоналом	<p>Технологии управления персоналом и его развитием</p> <p>Современные вопросы управления поведением персонала. Проблемы экономики производительного, непроизводительного и репродуктивного труда, оценки результативности деятельности персонала и подразделений службы управления персоналом.</p>	<p>Организация сохранности конфиденциальности информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации</p> <p>Порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Проблемы подготовки, использования и управления персоналом в организациях и учреждениях передовых стран мира. Анализ оценки и аттестации персонала и проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации для решения задач в типовых ситуациях. Параметры, критерии, средства и методы оценки персонала, обратная связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством</p> <p>Анализ эффективности мероприятий по оценке и аттестации, рекомендации по улучшению системы обучения и аттестации персонала.</p>	1
Итого за семестр:				2
Итого:				2

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				
1	Современные проблемы управления персоналом	Проблемы методологии, разработки концепции, философии и стратегии кадровой политики, формирования принципов и методов управления персоналом. Вопросы оргпроектирования и построения системы управления персоналом Проблемы стратегического управления персоналом Вопросы планирования работы с персоналом.	Направления совершенствования кадровой политики; задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов Современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; задачи национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; методы разработки профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.	2
Итого за семестр:				2
4 семестр				

2	Современные технологии управления персоналом	Технологии управления персоналом и его развитием Современные вопросы управления поведением персонала. Проблемы экономики производительного, непроизводительного и репродуктивного труда, оценки результативности деятельности персонала и подразделений службы управления персоналом.	Организация сохранности конфиденциальности информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации Порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права. Проблемы подготовки, использования и управления персоналом в организациях и учреждениях передовых стран мира. Анализ оценки и аттестации персонала и проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации для решения задач в типовых ситуациях. Параметры, критерии, средства и методы оценки персонала, обратная связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством Анализ эффективности мероприятий по оценке и аттестации, рекомендации по улучшению системы обучения и аттестации персонала.	2
Итого за семестр:				2
Итого:				4

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
3 семестр			

Современные проблемы управления персоналом	составление конспектов	Направления совершенствования кадровой политики; задачи повышения эффективности использования и развития персонала; разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов Современные тенденции, нормативно-правовые, законодательные и методические основы профессиональной стандартизации; задачи национальной системы компетенций и квалификаций как современного инструмента регулирования и саморегулирования рынка квалификаций Современные вопросы управления поведением персонала. Организация сохранности конфиденциальности информации при проведении оценки персонала и хранение документов в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и локальными нормативными актами организации Порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала; трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права	16
Современные проблемы управления персоналом	Подготовка к практическим занятием	Самостоятельная подготовка по темам раздела 1	16
Итого за семестр:			32
4 семестр			

Современные технологии управления персоналом	составление конспектов	Проблемы стратегического управления персоналом Вопросы планирования работы с персоналом. Оценка кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом; методы разработки профессиональных стандартов при формировании кадровой политики, обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, установлении системы оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления Проблемы подготовки, использования и управления персоналом в организациях и учреждениях передовых стран мира. Анализ оценки и аттестации персонала и проведения деловой оценки и аттестации персонала в соответствии с целями организации для решения задач в типовых ситуациях. Параметры, критерии, средства и методы оценки персонала, обратная связь по результатам проведенной оценки с персоналом и руководством Анализ эффективности мероприятий по оценке и аттестации, рекомендации по улучшению системы обучения и аттестации персонала	60
Современные технологии управления персоналом	Подготовка к практическим занятием	Самостоятельная подготовка по темам раздела 2	73
Итого за семестр:			133
Итого:			165

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Инновационные технологии управления персоналом: учебное пособие / Масалова Ю.А., Ай Пи Ар Медиа: 2021.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 108225	Электронный ресурс
2	Современные проблемы управления персоналом: учебно-методическое пособие / Кузьминов А.В., Университет экономики и управления: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 89497	Электронный ресурс

3	Технология применения административных методов управления персоналом. Ч.1: учебное пособие / Селиверстова М.В., Шкляева Н.А., Сургутский государственный педагогический университет: 2019.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 94289	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	Современные технологии управления в экономике: учебное пособие / Донченко Я.А., Университет экономики и управления: 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 101402	Электронный ресурс
5	Управление персоналом: учебное пособие / Инжиева Д.М., Университет экономики и управления: 2016.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 73272	Электронный ресурс

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
3	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое
4	1С: Предприятие Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях	Разработчик Компания «1С» https://1c.ru/ (Отечественный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	AUP.Ru - Электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга	http://www.aup.ru/	Ресурсы открытого доступа
2	Программный статистический комплекс STATISTICA.	http://statistika.ru/	Ресурсы открытого доступа
3	Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/	Российские базы данных ограниченного доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Практические занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

Лабораторные занятия

не предусмотрены учебным планом

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции

работа над конспектом не может считаться завершённой. Нужно ещё восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных

библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.О.06 «Современные проблемы и технологии
управления персоналом»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.О.06 «Современные проблемы и технологии управления персоналом»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2024
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	180 / 5
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Экзамен

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий	<p>Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом</p> <p>Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации</p> <p>Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации</p>

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Современные проблемы управления персоналом				

ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий	Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом	Вопросы для экзамена	Нет	Да
	Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации	Вопросы для экзамена	Нет	Да
	Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации	Вопросы для экзамена	Нет	Да
	Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом	практические задания	Да	Нет
	Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации	тест	Да	Нет
	Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации	практические задания	Да	Нет
Современные технологии управления персоналом				
ОПК-3.2 Демонстрирует навык разработки и осуществления мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации в динамичной среде и оценки их социальных и экономических последствий	Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации	практические задания	Да	Нет

Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом	практические задания	Да	Нет
Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации	тест	Да	Нет
Уметь разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации, выбирать соответствующие технологии управления персоналом в организации	Вопросы для экзамена	Нет	Да
Владеть навыком оценки социальных и экономических последствий мероприятий, направленных на обеспечение реализации стратегии управления персоналом организации и использование соответствующих технологий управления персоналом	Вопросы для экзамена	Нет	Да
Знать современные технологии управления персоналом в организации, принципы разработки корпоративной стратегии, программ организационного развития и обеспечения их реализации	Вопросы для экзамена	Нет	Да

Тема 3. Технологии управления персоналом и его развитием Современные вопросы управления поведением персонала.	3	2	2	2	4	6	1	1	1	22
Тема 4. Проблемы экономики производительного, непроизводительного и репродуктивного труда, оценки результативности деятельности персонала и подразделений службы управления персоналом	2	1	3	2	2	5	2	3	2	22

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	100

Сценарии выполнения диагностических заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)
Задание закрытого типа на установление последовательности	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)
Задание открытого типа на дополнение	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение.
Задание открытого типа с развернутым ответом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа

типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов
--	---

Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.
Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность						
1.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Укажите, что является	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>основной целью управления персоналом:</p> <p>а) снижение затрат на персонал;</p> <p>б) привлечение, удержание и развитие талантливых сотрудников;</p> <p>в) увеличение текучести кадров;</p> <p>г) автоматизация кадровых процессов.</p>					
2.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Работа в кадровом менеджменте направлена на:</p> <p>а) увеличение прибыли организации;</p> <p>б) прогнозирование потребностей рынка труда;</p> <p>в) привлечение, удержание и развитие персонала, соответствующего целям организации;</p> <p>г) сокращение затрат на персонал</p>	в)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	1
3.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Согласно теории Маслоу в первую очередь индивид желает удовлетворить</p> <p>а) потребность в любви</p> <p>б) потребность в безопасности</p> <p>в) физиологические потребности</p> <p>г) потребность в</p>	в)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	1

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	саморазвитии					
4.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Паблик рилейшнз это:</p> <p>а) специализированные выставки</p> <p>б) персональные продажи</p> <p>в) связи с общественностью</p> <p>г) пропаганда</p>	в)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	1
5.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие инструменты маркетинга используются для привлечения кандидатов:</p> <p>а) анализ рынка труда;</p> <p>б) рекламные кампании;</p> <p>в) участие в ярмарках вакансий;</p> <p>г) аудит персонала;</p> <p>д) программы лояльности.</p>	а) б) в)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	1
6.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие три фактора оказывают наибольшее влияние на формирование внутреннего имиджа организации:</p> <p>а) система мотивации и поощрения;</p> <p>б) отзывы клиентов в социальных сетях;</p> <p>в) корпоративная культура и ценности;</p> <p>г) внешний вид офиса;</p> <p>д) стиль руководства и</p>	а) в) д)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	1

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы										
	коммуникации; е) рекламные ролики на телевидении															
7.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие из перечисленных функций относятся к задачам управления персоналом:</p> <p>а) анализ рынка труда;</p> <p>б) разработка кадровой политики;</p> <p>в) формирование бренда работодателя;</p> <p>г) оценка эффективности работы персонала;</p> <p>д) внутренние коммуникации;</p> <p>е) ведение кадрового делопроизводства</p>	б) в) д)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	1										
8.	Установите правильное соответствие между термином и его определением:															
	<table border="1"> <tr> <td>термин</td> <td>определение</td> </tr> <tr> <td>а) ценностное предложение работодателя (EVP);</td> <td>1) То, как компания воспринимает сотрудники;</td> </tr> <tr> <td>б) внутренний бренд;</td> <td>2) Совокупность утверждений о преимуществах работы в компании, привлекающих</td> </tr> <tr> <td>в) внешний бренд;</td> <td></td> </tr> <tr> <td>г) коммуника</td> <td></td> </tr> </table>	термин	определение	а) ценностное предложение работодателя (EVP);	1) То, как компания воспринимает сотрудники;	б) внутренний бренд;	2) Совокупность утверждений о преимуществах работы в компании, привлекающих	в) внешний бренд;		г) коммуника						
	термин	определение														
а) ценностное предложение работодателя (EVP);	1) То, как компания воспринимает сотрудники;															
б) внутренний бренд;	2) Совокупность утверждений о преимуществах работы в компании, привлекающих															
в) внешний бренд;																
г) коммуника																
<table border="1"> <tr> <td>а)</td> <td>б)</td> <td>в)</td> <td>г)</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>3</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	2	1	4	3	Закрытый на сопоставление	2	2	1				
а)	б)	в)	г)													
2	1	4	3													

№ задания	Содержание задания				Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы					
	ции бренда	кандидатов; 3) Способы передачи информации о бренде целевой аудитории ; 4) То, как компания позиционируется для внешних кандидатов и общественности.							Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:					
	а)	б)	в)	г)										
9.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, что включает SWOT-анализ компании.				SWOT-анализ включает анализ сильных и слабых сторон компании, а также возможностей и угроз ее на рынке	Открытый с развернутым ответом	2	2	1					
10.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, что такое EVP (Employer Value Proposition) в управлении персоналом.				EVP (Employer Value Proposition) в управлении персоналом – это стоимость компании на рынке; уникальные преимущества, которые компания предлагает сотрудникам	Открытый с развернутым ответом	2	2	1					
11.	Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов.				б) в)	Комбинированный с выбором нескольких	2	2	1					

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какие два фактора могут повысить привлекательность компании как работодателя:</p> <p>а) высокая текучесть кадров;</p> <p>б) возможности для обучения и развития;</p> <p>в) конкурентная заработная плата;</p> <p>г) отсутствие корпоративной культуры.</p>	<p>Возможности для обучения и развития и конкурентная заработная плата являются важными факторами, привлекающими и удерживающими талантливых сотрудников</p>	<p>ответов</p> <p>и обоснованием выбора</p>			
12.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какие три источника информации могут быть использованы для прогнозирования потребности в персонале:</p> <p>а) отчеты о финансовых результатах компании;</p> <p>б) государственная статистика рынка труда;</p> <p>в) прогнозы отраслевых аналитиков;</p> <p>г) объявления о вакансиях конкурентов;</p> <p>д) внутренние данные о производительности труда; е) коммерческие предложения поставщиков оборудования.</p>	<p>а) б) г)</p> <p>Отчеты о финансовых результатах компании позволяют оценить перспективы развития бизнеса и определить, какие ресурсы потребуются в будущем. Государственная статистика рынка труда представляет данные о доступности рабочей силы и уровне заработной платы. Прогнозы отраслевых аналитиков позволяют оценить тенденции развития отрасли и спланировать кадровую политику</p>	<p>Комбинированный с выбором нескольких ответов</p> <p>и обоснованием выбора</p>	2	2	1
13.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Процесс деления потребителей рынка на отдельные группы, каждая из которых предъявляет свой специфический спрос</p>	<p>сегментированием</p>	<p>Открытый</p> <p>на дополнение</p>	1	1	1

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	называют _____ рынка.					
14.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Виды оценки потребности в персонале:</p> <p>а) количественные и качественные</p> <p>б) простые и сложные</p> <p>в) эмпирические и теоретические</p>	а)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	1
15.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Укажите, что представляют собой авторитет.</p>	Авторитет представляют собой общепризнанное значение, влияние, власть	Открытый с развернутым ответом	2	2	1
16.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Укажите, какой из перечисленных факторов является наиболее важным для успешной реализации современной кадровой политики:</p> <p>а) Строгий контроль за работой сотрудников</p> <p>б) Развитие корпоративной культуры и вовлеченности персонала</p> <p>в) Минимизация затрат на обучение персонала</p> <p>г) Использование устаревших методов управления</p>	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	1
17.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие</p>	а) б) в)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	1

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>направления относятся к современному развитию кадровой политики:</p> <p>а) Развитие HR-бренда</p> <p>б) Внедрение цифровых технологий в HR</p> <p>в) Развитие системы наставничества и менторинга</p> <p>г) Фокус на удержание устаревших методов работы</p> <p>д) Минимизация затрат на персонал</p> <p>е) Развитие социального пакета</p>					
18.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки параметров повышения эффективности использования персонала:</p> <p>а) Оценка текущего состояния персонала</p> <p>б) Определение целей повышения эффективности</p> <p>в) Разработка плана мероприятий</p> <p>г) Мониторинг и оценка результатов</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	б) а) в) г)	Закрытый на установленные последовательности	2	2	1
19.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>В условиях цифровой трансформации одним из важных направлений кадровой политики является развитие у сотрудников</p>	цифровой грамотности	Открытый на дополнение	1	1	1

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	_____.					
20.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Укажите, какие основные проблемы могут возникнуть при внедрении системы дистанционной работы, и как их можно решить.</p>	<p>Проблемы: снижение вовлеченности, недостаток коммуникаций, контроль выполнения работы. Решения: внедрение инструментов для общения, организация онлайн-мероприятий, установление четких KPI.</p>	Открытый с развернутым ответом	2	2	1
21.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Компания планирует внедрить программу обучения для 50 сотрудников. Стоимость обучения одного сотрудника составляет 15 000 рублей. Рассчитайте общие затраты на обучение для всех сотрудников.</p> <p>Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	750 000 руб.	Открытый на дополнение (задача)	2	2	1
22.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какой из перечисленных факторов является наиболее важным для удержания талантливых сотрудников:</p> <p>а) Высокая заработная плата</p> <p>б) Возможности для карьерного роста</p> <p>в) Строгий контроль со стороны руководства</p> <p>г) Ограниченная свобода действий</p>	<p>б)</p> <p>Возможности для карьерного роста помогут дальнейшему развитию сотрудника и одновременно повышению статуса и оплаты труда</p>	Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора	2	2	1

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
23.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какие факторы необходимо учитывать при формировании HR-бренда компании:</p> <p>а) Корпоративная культура</p> <p>б) Отзывы сотрудников</p> <p>в) Размер компании</p> <p>г) Социальная ответственность</p> <p>д) Количество офисов</p>	<p>а) б) г)</p> <p>эти факторы считаются важными для сотрудников</p>	<p>Комбинированный с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора</p>	2	2	1
24.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Опишите основные преимущества и недостатки аутсорсинга HR-функций</p>	<p>Преимущества: снижение затрат, доступ к экспертизе.</p> <p>Недостатки: потеря контроля, возможные проблемы с коммуникацией.</p>	<p>Открытый с развернутым ответом</p>	2	2	1
25.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие методы используются для прогнозирования конъюнктуры рынка:</p> <p>а) метод экстраполяции динамических рядов</p> <p>б) метод экспертных оценок</p> <p>в) астрологический метод</p> <p>г) метод аналогии</p>	<p>а) б) г)</p>	<p>Закрытый с выбором нескольких ответов</p>	1	1	2
26.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Компания планирует провести рекламную кампанию для привлечения новых сотрудников. Бюджет</p>	<p>15000 руб.</p>	<p>Открытый на дополнение (задача)</p>	2	2	2

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы											
	<p>кампании составляет 50 000 рублей. Из них 30% планируется потратить на рекламу в интернете, 40% - на рекламу в печатных изданиях, а остальное - на участие в ярмарке вакансий. Рассчитайте, сколько рублей планируется потратить на участие в ярмарке вакансий.</p> <p>Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>																
27.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Компания планирует провести ребрендинг, который включает изменение корпоративного стиля. Оцените затраты на обновление униформы для 250 сотрудников, если стоимость одного комплекта униформы составляет 3500 рублей.</p> <p>Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	875000 руб.	Открытый на дополнение (задача)	2	2	2											
28.	Установите соответствие между методом оценки потребности в персонале и его определением:																
	<table border="1"> <tr> <td>Метод оценки потребности в персонале</td> <td>определение</td> </tr> </table>	Метод оценки потребности в персонале	определение														
	Метод оценки потребности в персонале	определение															
<table border="1"> <tr> <td>а) анализ штатного расписания;</td> <td>1) Оценка потребности на основе опыта и мнения экспертов;</td> </tr> <tr> <td>б) метод экспертных оценок;</td> <td>2) Оценка</td> </tr> </table>	а) анализ штатного расписания;	1) Оценка потребности на основе опыта и мнения экспертов;	б) метод экспертных оценок;	2) Оценка	<table border="1"> <tr> <td>а)</td> <td>б)</td> <td>в)</td> <td>г)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>1</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	3	1	4	2	Закрытый на сопоставление	2	2	2
а) анализ штатного расписания;	1) Оценка потребности на основе опыта и мнения экспертов;																
б) метод экспертных оценок;	2) Оценка																
а)	б)	в)	г)														
3	1	4	2														

№ задания	Содержание задания				Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы					
	<p>в) математическое моделирование;</p> <p>г) бенчмаркинг</p>	<p>потребности путем сопоставления с аналогичными показателями других компаний;</p> <p>3) Определение потребности на основе структуры и численности персонала, закрепленной в штатном расписании;</p> <p>4) Использование математических моделей и алгоритмов для прогнозирования потребности.</p>						29.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.	Роль социальных сетей в маркетинге персонала подразумевают привлечение кандидатов,	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:		а)	б)	в)	г)									

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Опишите роль социальных сетей в управлении персоналом.	формирование имиджа компании как привлекательного работодателя, взаимодействие с потенциальными сотрудниками, распространение информации о вакансиях и корпоративной культуре.				
30.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки стратегии персонала:</p> <p>а) оценка эффективности стратегии;</p> <p>б) анализ текущей ситуации и выявление проблем;</p> <p>в) определение целевой аудитории и формирование ценностного предложения работодателя;</p> <p>г) разработка и внедрение маркетинговой стратегии.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	б) в) г) а)	Закрытый на установление последовательности	2	2	2
31.	<p>Установите правильную последовательность этапов оценки потребности в персонале:</p> <p>а) определение текущей численности персонала;</p> <p>б) анализ стратегических целей компании;</p> <p>в) прогнозирование потребности в персонале;</p> <p>г) оценка разрыва между текущей и требуемой численностью.</p> <p>Ответ запишите в виде</p>	б) а) в) г)	Закрытый на установление последовательности	2	2	2

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	последовательности букв слева направо начиная с первого этапа					
32.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какой из методов оценки потребности в персонале наиболее подходит для небольшой компании с ограниченными ресурсами:</p> <p>а) математическое моделирование;</p> <p>б) анализ штатного расписания и экспертные оценки руководителей отделов;</p> <p>в) бенчмаркинг с привлечением консалтинговой компании;</p> <p>г) проведение масштабного исследования рынка труда</p>	<p>б)</p> <p>анализ штатного расписания прост в реализации и не требует больших затрат. Экспертные оценки руководителей отделов позволяют учесть специфику деятельности компании и получить информацию из первых рук.</p>	<p>Комбинированный с выбором одного ответа</p> <p>и обоснованием выбора</p>	2	2	2
33.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки бренда работодателя:</p> <p>а) определение целевой аудитории;</p> <p>б) разработка ценностного предложения работодателя (EVP);</p> <p>в) коммуникация бренда;</p> <p>г) исследование восприятия бренда сотрудниками.</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	<p>а) б) г) в)</p>	<p>Закрытый на установленные последовательности</p>	1	1	2

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
34.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Важным инструментом формирования позитивного имиджа организации является разработка и внедрение кодекса _____.</p>	корпоративной этики / корпоративного поведения	Открытый на дополнение	1	1	2
35.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Компания планирует расширение производства, что потребует увеличения объема выпуска продукции на 30%. Если текущая численность производственного персонала составляет 150 человек, оцените, сколько дополнительных сотрудников потребуется, если производительность труда останется на прежнем уровне. Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	45	Открытый на дополнение (задача)	2	2	2
36.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Компания планирует увеличить количество откликов на вакансии на 20% за счет улучшения HR-бренда. В данный момент компания получает 50 откликов в месяц. Рассчитайте, сколько откликов компания должна получать после реализации маркетинговых мероприятий. Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	60	Открытый на дополнение (задача)	2	2	2
37.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Укажите, что является</p>	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы							
	<p>основной целью оценки персонала:</p> <p>а) Повышение заработной платы</p> <p>б) Определение соответствия сотрудника занимаемой должности</p> <p>в) Увольнение неэффективных сотрудников</p> <p>г) Мотивация к обучению</p>												
38.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие из перечисленных методов относятся к методам оценки "360 градусов":</p> <p>а) Самооценка сотрудника</p> <p>б) Оценка непосредственного руководителя</p> <p>в) Оценка коллег</p> <p>г) Оценка клиентов</p> <p>д) Оценка подчиненных</p> <p>е) Психометрические тесты</p>	а) б) д)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	2							
39.	Установите соответствие между видами оценки и их характеристикой:	<p>а – 3, б – 4, в - 2, г – 1</p> <table border="1"> <tr> <td>а)</td> <td>б)</td> <td>в)</td> <td>г)</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>4</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	3	4	2	1	Закрытый на сопоставление	2	2
	а)		б)	в)	г)								
	3		4	2	1								
вид оценки	характеристика												
а) Оценка компетенций	1) Измерение приверженности сотрудника к компании												
	б) Оценка результативности												
	в) Оценка												

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	<p>а потенциал</p> <p>г) Оценка лояльности</p> <p>2) Определе ние способнос ти сотрудник а к дальнейш ему развитию и росту</p> <p>3) Выявлени е уровня владения необходим ыми знаниями, навыками и умениями</p> <p>4) Оценка достижени я поставлен ных целей и задач</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" data-bbox="339 1480 659 1599"> <tr> <td data-bbox="339 1480 427 1541">а)</td> <td data-bbox="427 1480 515 1541">б)</td> <td data-bbox="515 1480 603 1541">в)</td> <td data-bbox="603 1480 659 1541">г)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1541 427 1599"></td> <td data-bbox="427 1541 515 1599"></td> <td data-bbox="515 1541 603 1599"></td> <td data-bbox="603 1541 659 1599"></td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)									
а)	б)	в)	г)											
40.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки оценки и аттестации персонала предприятия:</p> <p>а) Разработка критериев оценки</p> <p>б) Определение целей оценки</p>	б) а) в) г)	Закрытый на установлени е последовате льности	2	2	2								

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>в) Выбор методов оценки</p> <p>г) Анализ результатов оценки</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>					
41.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Одним из современных трендов в оценке персонала является переход от формальной аттестации к _____.</p>	непрерывной обратной связи	Открытый на дополнение	1	1	2
42.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Укажите, какие преимущества и недостатки имеет использование искусственного интеллекта в оценке персонала.</p>	ИИ может автоматизировать процессы, повысить объективность и предсказывать текучесть кадров. Недостатки - отсутствие эмпатии и возможные проблемы с предвзятостью в алгоритмах	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
43.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Компания планирует внедрить систему оценки "360 градусов". В отделе 20 сотрудников. Стоимость одной оценки от каждого участника составляет 500 рублей. Каждый сотрудник должен оценить 5 своих коллег. Рассчитайте общую стоимость проведения оценки для данного отдела.</p> <p>Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	50 000 руб.	Открытый на дополнение (задача)	2	2	2
44.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа</p>	б) считается наиболее	Комбинированный с выбором одного	2	2	2

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>обоснуйте.</p> <p>Укажите, какой из методов оценки персонала является наиболее объективным:</p> <p>а) Интервью с руководителем</p> <p>б) Оценка по ключевым показателям эффективности (KPI)</p> <p>в) Метод "360 градусов"</p> <p>г) Самооценка</p>	эффективным	<p>ответа</p> <p>и обоснованием выбора</p>			
45.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какие факторы необходимо учитывать при разработке системы оценки персонала:</p> <p>а) Стратегические цели компании</p> <p>б) Размер компании</p> <p>в) Специфика деятельности подразделений</p> <p>г) Индивидуальные особенности сотрудников</p> <p>д) Текучесть кадров</p>	а) в) г)	<p>Комбинированный с выбором нескольких ответов</p> <p>и обоснованием выбора</p>	2	2	2
46.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Опишите основные этические проблемы, возникающие при оценке персонала.</p>	<p>Разглашение конфиденциальной информации, предвзятость, отсутствие обратной связи, необъективная оценка результатов</p>	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
47.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Укажите, что является главной целью кадровой</p>	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы							
	<p>политики организации:</p> <p>а) Увеличение прибыли</p> <p>б) Обеспечение организации квалифицированным персоналом</p> <p>в) Сокращение издержек на персонал</p> <p>г) Улучшение имиджа организации</p>												
48.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие элементы включает в себя система управления персоналом организации:</p> <p>а) Подбор и отбор персонала</p> <p>б) Обучение и развитие персонала</p> <p>в) Аттестация персонала</p> <p>г) Мотивация и стимулирование труда</p> <p>д) Управление финансами</p> <p>е) Связи с общественностью</p>	а) б) г)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	2							
49.	Установите соответствие между типом кадровой политики и ее характеристикой:	<p>а – 1, б – 2, в - 3, г – 4</p> <table border="1"> <tr> <td>а)</td> <td>б)</td> <td>в)</td> <td>г)</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	1	2	3	4	Закрытый на сопоставление	2	2
	а)		б)	в)	г)								
	1		2	3	4								
тип кадровой политики	характеристика												
а) Пассивная кадровая политика	1. Руководство организации не имеет выраженной кадровой												
	б) Реактивная кадровая												

№ задания	Содержание задания		Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>политика</p> <p>в) Превентивная кадровая политика</p> <p>г) Активная кадровая политика.</p>	<p>программы действий в отношении персонала .</p> <p>2. Руководство предпринимает действия по устранению негативных последствий кадровых проблем.</p> <p>3. Руководство прогнозирует возможные кадровые проблемы и разрабатывает меры по их предотвращению.</p> <p>4. Руководство разрабатывает комплексную программу развития персонала с учетом целей организации.</p>					

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	<p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td>а)</td> <td>б)</td> <td>в)</td> <td>г)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)									
а)	б)	в)	г)											
50.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки кадровой политики:</p> <p>а) Формулирование целей и задач кадровой политики</p> <p>б) Анализ кадрового потенциала организации</p> <p>в) Разработка и реализация мероприятий кадровой политики</p> <p>г) Оценка эффективности кадровой политики</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	б) а) в) г)	Закрытый на установление последовательности	2	2	2								
51.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Документ, в котором закреплены основные принципы и направления кадровой политики организации, называется _____.</p>	Положение о кадровой политике	Открытый на дополнение	1	1	2								
52.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Объясните, почему кадровая политика должна быть связана со стратегией развития организации.</p>	<p>Кадровая политика должна быть связана со стратегией развития организации, поскольку кадры являются ключевым ресурсом для достижения стратегических целей. Кадровая политика, соответствующая стратегии, обеспечивает организацию</p>	Открытый с развернутым ответом	2	2	2								

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		компетентными сотрудниками, способными эффективно решать поставленные задачи и адаптироваться к изменяющимся условиям.				
53.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>В организации работает 100 человек. Планируется увеличить численность персонала на 15%. Рассчитайте, на сколько человек увеличится штат организации.</p> <p>Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	15	Открытый на дополнение (задача)	2	2	2
54.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какой метод оценки персонала наиболее эффективен при принятии решения о повышении заработной платы:</p> <p>а) Оценка по компетенциям</p> <p>б) Аттестация</p> <p>в) Оценка 360 градусов</p> <p>г) Интервью</p>	<p>а)</p> <p>Оценка по компетенциям позволяет оценить, насколько сотрудник соответствует требованиям должности и насколько успешно применяет свои знания и навыки в работе. Результаты данной оценки позволяют наиболее объективно принимать решение о повышении заработной платы за счет объективного оценивания вклада работника в достижение целей компании и уровня развития его компетенций.</p>	Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора	2	2	2
55.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какие факторы следует учитывать при разработке системы мотивации персонала в</p>	<p>а) б) в) г)</p> <p>Индивидуальные потребности сотрудников: мотивационные факторы для каждого сотрудника могут быть разными.</p> <p>Рыночные условия</p>	Комбинированный с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора	2	2	2

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>организации:</p> <p>а) Индивидуальные потребности сотрудников</p> <p>б) Рыночные условия оплаты труда</p> <p>в) Стратегические цели организации</p> <p>г) Культуру организации</p> <p>д) Погодные условия</p>	<p>оплаты труда: соответствие заработной платы рыночному уровню необходимо для привлечения и удержания персонала.</p> <p>Стратегические цели организации: система мотивации должна стимулировать сотрудников к достижению стратегических целей.</p> <p>Культура организации: система мотивации должна соответствовать ценностям и нормам, принятым в организации</p>				
56.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Опишите основные принципы эффективной кадровой политики в современной организации.</p>	<p>Основные принципы эффективной кадровой политики:</p> <p>Стратегическая направленность: соответствие кадровой политики стратегии развития организации.</p> <p>Комплексность: охват всех аспектов управления персоналом.</p> <p>Системность: взаимосвязь всех элементов кадровой политики.</p> <p>Гибкость: способность адаптироваться к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды.</p> <p>Прозрачность и открытость: понятные и справедливые правила и процедуры для всех сотрудников</p>	Открытый с развернутым ответом	2	2	2
<p>ОПК-5 Способен обобщать и критически оценивать научные исследования в менеджменте и смежных областях, выполнять научно-исследовательские проекты</p>						

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы							
57.	<p>Установите правильное соответствие между технологиями управления персоналом и их характеристиками:</p>												
	<table border="1" data-bbox="343 548 654 1921"> <tr> <td data-bbox="343 548 497 766">технология управления персоналом</td> <td data-bbox="497 548 654 766">характеристика</td> </tr> <tr> <td data-bbox="343 766 497 1086"> а) HRM-системы б) Системы геймификации в) VR-тренинги </td> <td data-bbox="497 766 654 1086"> 1) Повышение вовлеченности персонала за счет игровых механик </td> </tr> <tr> <td data-bbox="343 1086 497 1921">г) Чат-боты для HR</td> <td data-bbox="497 1086 654 1921"> 2) Автоматизация кадрового учета и управления 3) Виртуальное погружение в рабочие ситуации для обучения 4) Автоматизация ответов на типовые вопросы сотрудников </td> </tr> </table>	технология управления персоналом	характеристика	а) HRM-системы б) Системы геймификации в) VR-тренинги	1) Повышение вовлеченности персонала за счет игровых механик	г) Чат-боты для HR	2) Автоматизация кадрового учета и управления 3) Виртуальное погружение в рабочие ситуации для обучения 4) Автоматизация ответов на типовые вопросы сотрудников		Закрытый на сопоставление	2	2	3	
	технология управления персоналом	характеристика											
а) HRM-системы б) Системы геймификации в) VR-тренинги	1) Повышение вовлеченности персонала за счет игровых механик												
г) Чат-боты для HR	2) Автоматизация кадрового учета и управления 3) Виртуальное погружение в рабочие ситуации для обучения 4) Автоматизация ответов на типовые вопросы сотрудников												
<p>Запишите выбранные цифры под соответствующими</p>	<table border="1" data-bbox="678 1176 978 1288"> <tr> <td data-bbox="678 1176 762 1227">а)</td> <td data-bbox="762 1176 847 1227">б)</td> <td data-bbox="847 1176 932 1227">в)</td> <td data-bbox="932 1176 978 1227">г)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="678 1227 762 1288">2</td> <td data-bbox="762 1227 847 1288">1</td> <td data-bbox="847 1227 932 1288">3</td> <td data-bbox="932 1227 978 1288">4</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	2	1	3	4				
а)	б)	в)	г)										
2	1	3	4										

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы							
	буквами: <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>А)</td> <td>Б)</td> <td>В)</td> <td>Г)</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </table>	А)	Б)	В)	Г)								
А)	Б)	В)	Г)										
58.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Одним из ключевых преимуществ использования искусственного интеллекта в HR является _____.	автоматизация рутинных задач	Открытый на дополнение	1	1	3							
59.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Дайте определение понятию «геймификация» в управлении персоналом.	Геймификация в управлении персоналом - это использование игровых элементов в процессах найма и адаптации	Открытый с развернутым ответом	2	2	3							
60.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите роль Big Data в управлении персоналом.	Big Data (большие данные) помогают анализировать и прогнозировать процессы, связанные с персоналом, на основе больших объемов структурированных и неструктурированных данных, собранных из различных источников.	Открытый с развернутым ответом	2	2	3							
61.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите основные преимущества использования маркетингового подхода в управлении персоналом.	Улучшение процессов найма, удержания и развития персонала. Повышение HR-брендинга организации. Более эффективное адаптация персонала. Экономия бюджета	Открытый с развернутым ответом	2	2	3							
62.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Укажите, какая технология наиболее часто используется для автоматизации процессов рекрутинга:	в)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	3							

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	а) CRM б) ERP в) ATS г) SMM					
63.	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Систему поощрений за рекомендацию кандидатов среди текущих работников называют _____ программой.	реферальной	Открытый на дополнение	1	1	3
64.	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Укажите, какой из нижеперечисленных методов оценки эффективности обучения наиболее объективен: а) оценка по количеству пройденных курсов б) оценка по качеству выполненных практических заданий в) оценка по мнению преподавателей г) оценка по уровню применения полученных знаний на практике	г)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	3
65.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, что такое HR-брендинг.	HR-брендинг – это формирование репутации компании как привлекательного работодателя	Открытый с развернутым ответом	2	2	3
66.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Компания планирует внедрить систему электронного документооборота (ЭДО), что позволит сократить время обработки	30	Открытый на дополнение (задача)	2	2	3

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>документов на 30%. Сейчас на обработку уходит 100 часов в месяц. Оцените, сколько времени будет экономиться в месяц после внедрения ЭДО.</p> <p>Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>					
67.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие три характеристики наиболее точно описывают современные HR-аналитические системы:</p> <p>а) Прогнозирование</p> <p>б) Описательная статистика</p> <p>в) Автоматизация отчетности</p> <p>г) Интеграция с социальными сетями</p> <p>д) Учет рабочего времени</p> <p>е) Анализ настроений сотрудников</p>	а) б) в)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	3
68.	<p>Установите правильную последовательность этапов внедрения HR-технологий:</p> <p>а) Оценка результатов внедрения</p> <p>б) Выбор HR-технологии</p> <p>в) Анализ потребностей бизнеса</p> <p>г) Внедрение и настройка решения</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с</p>	в) б) г) а)	Закрытый на установление последовательности	2	2	3

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	первого этапа					
69.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Укажите, что из перечисленного является основной целью оценки поведения персонала:</p> <p>а) Увольнение неэффективных сотрудников</p> <p>б) Определение размера заработной платы</p> <p>в) Развитие и повышение эффективности сотрудников</p> <p>г) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины</p>	в)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	3
70.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Какие факторы могут влиять на объективность оценки поведения персонала?</p> <p>а) Личные предубеждения оценщика</p> <p>б) Четкие и измеримые критерии оценки</p> <p>в) Недостаточная компетентность оценщика</p> <p>г) Использование современных технологий оценки</p> <p>д) Недостаток обратной связи от оцениваемого</p> <p>е) Отсутствие связи между оценкой и целями организации</p>	а) в) е)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	3

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
71.	Установите правильное соответствие между видами оценки поведения персонала и их характеристикой:	<p style="text-align: center;">а – 3, б – 4, в – 2, г – 1</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td style="width: 20px;">а)</td> <td style="width: 20px;">б)</td> <td style="width: 20px;">в)</td> <td style="width: 20px;">г)</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">1</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	3	4	2	1	Закрытый на сопоставление	2	2	3
	а)		б)	в)	г)									
	3		4	2	1									
	вид оценки поведения персонала		характеристика											
а) Оценка "360 градусов" б) Метод вынужденного выбора в) Оценка по ключевым показателям эффективности (KPI)	1. Оценивается частота проявления конкретных поведенческих актов. 2. Оценка осуществляется на основе измеримых целей и задач.													
г) Метод критических инцидентов	3. Оценка проводится с использованием различных источников информации: коллеги, руководители, подчиненные, клиенты. 4. Оценщик выбирает наиболее и наименее подходящие характеристики													

№ задания	Содержание задания				Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		стики из предложенного списка.							
	Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:								
	а)	б)	в)	г)					
72.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки оценки поведения персонала:</p> <p>а) Определение целей оценки</p> <p>б) Выбор методов оценки</p> <p>в) Разработка критериев оценки</p> <p>г) Проведение оценки и анализ результатов</p> <p>д) Внедрение системы оценки</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>				а) в) б) г) д)	Закрытый на установление последовательности	2	2	3
73.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Одним из современных подходов к оценке поведения персонала является использование _____ подхода, который предполагает акцент на сильных сторонах сотрудника и их развитии.</p>				сильных сторон	Открытый на дополнение	1	1	3
74.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.				Преимущества: Автоматизация процесса оценки. Возможность сбора и анализа	Открытый с развернутым ответом	2	2	3

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Укажите, какие преимущества и недостатки имеет использование цифровых технологий в оценке персонала.	больших объемов данных. Повышение объективности оценки. Недостатки: Риск формального подхода к оценке. Необходимость защиты данных от несанкционированного доступа. Зависимость от качества используемых алгоритмов и данных.				
75.	Прочитайте текст задачи и решите ее. Фонд оплаты труда за отчетный год составил 5500 тыс. руб. Установить размер ФОТ на планируемый год, если предусмотрен рост средней заработной платы на 20% при сокращении численности персонала на 20%. Ответ запишите с точностью до целого числа.	5280 тыс. руб.	Открытый на дополнение (задача)	2	2	3
76.	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Укажите, какой метод оценки поведения персонала является наиболее эффективным для оценки командной работы: а) Оценка по KPI б) Метод "360 градусов" в) Метод вынужденного выбора г) Оценка по компетенциям	б) Метод "360 градусов". Обоснование: Метод "360 градусов" предполагает получение обратной связи от всех членов команды, что позволяет оценить вклад сотрудника в командную работу, его коммуникативные навыки, умение сотрудничать и разрешать конфликты	Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора	2	2	3
77.	Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов.	б) в) г) В условиях удаленной работы сотрудники	Комбинированный с выбором нескольких	3	3	3

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какие из перечисленных факторов следует учитывать при разработке системы оценки поведения персонала для организации, работающей в условиях удаленной работы:</p> <p>а) Частота личных встреч сотрудников</p> <p>б) Уровень самостоятельности и ответственности сотрудников</p> <p>в) Эффективность онлайн-коммуникаций</p> <p>г) Результативность работы в соответствии с целями и задачами</p> <p>д) Количество отработанных часов</p>	<p>обладают большей свободой и ответственностью за выполнение задач, поэтому важно оценивать их способность к самоорганизации и принятию решений. Эффективная онлайн-коммуникация критически важна для поддержания связей между сотрудниками и достижения общих целей, поэтому ее необходимо оценивать. Результативность работы по-прежнему является ключевым показателем, независимо от формата работы.</p>	<p>ответов</p> <p>и обоснование м выбора</p>			
78.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Укажите, как современные технологии, такие как искусственный интеллект (ИИ), могут быть использованы в оценке поведения персонала. Приведите примеры</p>	<p>ИИ может быть использован для автоматизации анализа больших объемов данных о поведении сотрудников, выявления закономерностей и прогнозирования их будущей эффективности.</p> <p>Примеры: Анализ текстовых данных из переписки и отчетов для оценки коммуникативных навыков. Анализ данных о производительности для выявления неэффективных процессов.</p> <p>Использование чат-ботов для проведения первичной оценки кандидатов и выявления их соответствия</p>	<p>Открытый с развернутым ответом</p>	3	3	3

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		требованиям вакансии.				
79.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Укажите, что из перечисленного является наиболее важным аспектом формирования позитивного имиджа организации в контексте персонала:</p> <p>а) финансовая стабильность компании;</p> <p>б) благополучие сотрудников и их удовлетворенность работой; в) агрессивная маркетинговая кампания;</p> <p>г) внедрение новейших технологий</p>	б)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	4
80.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какое из действий руководства компании наиболее эффективно для повышения мотивации сотрудников и, как следствие, улучшения персонал-имиджа:</p> <p>а) введение строгой системы штрафов;</p> <p>б) предоставление возможностей для профессионального развития и карьерного роста;</p> <p>в) игнорирование личных потребностей сотрудников;</p> <p>г) увеличение рабочего времени без дополнительной оплаты.</p>	б) предоставление возможностей для развития показывает заботу компании о своих сотрудниках, повышает их квалификацию и удовлетворенность работой, что в свою очередь, позитивно влияет на имидж компании как работодателя.	Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора	2	2	4

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы			
81.	<p>Установите соответствие между элементом персона-имиджа и его характеристикой:</p>		Закрытый на сопоставление	2	2	4			
	<table border="1"> <tr> <th data-bbox="339 528 499 633">элемент персона-имиджа</th> <th data-bbox="499 528 659 633">характеристика</th> </tr> </table>						элемент персона-имиджа	характеристика	
	элемент персона-имиджа						характеристика		
	<p>а) внешний вид сотрудника а; б) коммуникативные навыки; в) профессиональная компетентность; г) корпоративная культура.</p>						<p>1) Умение эффективно общаться с коллегами и клиентами ; 2) Знания, умения и опыт, необходимые для выполнения рабочих задач; 3) Общий стиль и атмосфера в организации, влияющая на поведение сотрудников; 4) Визуальное впечатление, производимое сотрудником (одежда, прическа и т.п.).</p>		
	<table border="1"> <tr> <th data-bbox="675 1178 762 1234">а)</th> <th data-bbox="762 1178 850 1234">б)</th> <th data-bbox="850 1178 938 1234">в)</th> <th data-bbox="938 1178 978 1234">г)</th> </tr> <tr> <td data-bbox="675 1234 762 1290">4</td> <td data-bbox="762 1234 850 1290">1</td> <td data-bbox="850 1234 938 1290">2</td> <td data-bbox="938 1234 978 1290">3</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	4	1	2	3
а)	б)	в)	г)						
4	1	2	3						

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:					
	а) б) в) г)					
82.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Объясните, почему важна согласованность внешнего и внутреннего бренда работодателя.</p>	<p>Согласованность внешнего и внутреннего бренда работодателя важна для поддержания доверия со стороны кандидатов и сотрудников, формирования единого позитивного имиджа компании, предотвращение разочарования новых сотрудников, повышение лояльности персонала.</p>	Открытый с развернутым ответом	2	2	4
83.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какой показатель является ключевым для оценки эффективности в области привлечения кандидатов:</p> <p>а) уровень заработной платы;</p> <p>б) количество откликов на вакансии;</p> <p>в) количество проведенных собеседований.</p>	<p>б) количество откликов на вакансии напрямую отражает эффективность рекламных и маркетинговых усилий по привлечению внимания потенциальных кандидатов</p>	<p>Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора</p>	2	2	4
84.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите несколько правильных ответов. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какие три элемента являются ключевыми для создания сильного бренда работодателя:</p>	<p>б) в) д) позитивные отзывы сотрудников свидетельствуют о благоприятной рабочей среде, сильная корпоративная культура формирует ценности и принципы, разделяемые сотрудниками, а</p>	<p>Комбинированный с выбором нескольких ответов и обоснованием выбора</p>	2	2	4

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>а) высокая заработная плата;</p> <p>б) позитивные отзывы сотрудников;</p> <p>в) сильная корпоративная культура;</p> <p>г) удобное расположение офиса;</p> <p>д) возможности для обучения и развития;</p> <p>е) современное оборудование.</p>	<p>возможности для обучения и развития показывают заинтересованность компании в профессиональном росте своих сотрудников.</p>				
85.	<p>Установите правильную последовательность этапов формирования персонал-имиджа организации:</p> <p>а) оценка текущего состояния имиджа;</p> <p>б) разработка стратегии улучшения имиджа;</p> <p>в) реализация разработанной стратегии;</p> <p>г) определение целевой аудитории и ее ожиданий</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа</p>	г) а) б) в)	<p>Закрытый</p> <p>на установление последовательности</p>	1	1	4
86.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Процесс создания и продвижения положительного имиджа компании как работодателя называется _____ работодателя.</p>	брендингом	<p>Открытый</p> <p>на дополнение</p>	1	1	4
87.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Образ компании как привлекательного _____</p>	брендом	<p>Открытый</p> <p>на дополнение</p>	1	1	4

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	работодателя, который формируется в сознании потенциальных и текущих сотрудников, называют _____ работодателя.					
88.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите, как внутренняя коммуникация влияет на развитие персонал-имиджа организации	Внутренняя коммуникация способствует формированию единого понимания целей и ценностей компании среди сотрудников, повышает их вовлеченность и лояльность, что положительно сказывается на внешнем восприятии компании. Открытый диалог, прозрачность, своевременное информирование – ключевые факторы для создания сильного внутреннего имиджа, который транслируется вовне	Открытый с развернутым ответом	2	2	4
89.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, какие инструменты можно использовать для оценки эффективности мероприятий по формированию персонал-имиджа организации. Приведите конкретные примеры	Опросы сотрудников (для оценки вовлеченности, удовлетворенности), анализ текучести кадров (низкая текучесть свидетельствует о позитивном имидже), анализ отзывов соискателей (для оценки привлекательности компании как работодателя), мониторинг упоминаний компании в СМИ и социальных сетях (для оценки внешнего восприятия).	Открытый с развернутым ответом	2	2	4
90.	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Укажите, какой метод помогает удержать лучших	Удержать лучших сотрудников помогают Программы развития и карьерного роста	Открытый с развернутым ответом	2	2	4

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы												
	сотрудников.																	
91.	<p>Установите правильное соответствие между параметрами повышения эффективности использования персонала и его характеристикой:</p> <table border="1" data-bbox="339 611 659 2047"> <tr> <td data-bbox="339 611 499 925">параметры повышения эффективности использования персонала</td> <td data-bbox="499 611 659 925">характеристики</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 925 499 1312"> а) Повышение квалификации б) Оптимизация расстановки кадров в) Улучшение условий труда г) Мотивация персонала </td> <td data-bbox="499 925 659 2047"> 1) Создание комфортной и безопасной рабочей среды 2) Разработка системы стимулов и поощрений за эффективную работу 3) Обеспечение сотрудников новыми знаниями и навыками 4) Назначение сотрудников на должности, соответствующие их компетенции </td> </tr> </table>	параметры повышения эффективности использования персонала	характеристики	а) Повышение квалификации б) Оптимизация расстановки кадров в) Улучшение условий труда г) Мотивация персонала	1) Создание комфортной и безопасной рабочей среды 2) Разработка системы стимулов и поощрений за эффективную работу 3) Обеспечение сотрудников новыми знаниями и навыками 4) Назначение сотрудников на должности, соответствующие их компетенции	<table border="1" data-bbox="675 1193 983 1312"> <tr> <td data-bbox="675 1193 762 1249">а)</td> <td data-bbox="762 1193 850 1249">б)</td> <td data-bbox="850 1193 938 1249">в)</td> <td data-bbox="938 1193 983 1249">г)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="675 1249 762 1312">3</td> <td data-bbox="762 1249 850 1312">4</td> <td data-bbox="850 1249 938 1312">1</td> <td data-bbox="938 1249 983 1312">2</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	3	4	1	2	Закрытый на сопоставление	2	2	4
параметры повышения эффективности использования персонала	характеристики																	
а) Повышение квалификации б) Оптимизация расстановки кадров в) Улучшение условий труда г) Мотивация персонала	1) Создание комфортной и безопасной рабочей среды 2) Разработка системы стимулов и поощрений за эффективную работу 3) Обеспечение сотрудников новыми знаниями и навыками 4) Назначение сотрудников на должности, соответствующие их компетенции																	
а)	б)	в)	г)															
3	4	1	2															

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы															
	<table border="1"> <tr> <td></td> <td>иям</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="4">Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</td> </tr> <tr> <td>а)</td> <td>б)</td> <td>в)</td> <td>г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>		иям			Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:				а)	б)	в)	г)								
	иям																				
Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:																					
а)	б)	в)	г)																		
92.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>Производительность труда в первый год выросла на 20%, а во второй - еще на 5%. Рассчитайте, на сколько процентов увеличилась производительность труда за 2 года.</p> <p>Ответ запишите с точностью до целого числа.</p>	26%	Открытый на дополнение (задача)	2	2	4															
93.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Укажите, что является главной целью управления персоналом в современной организации:</p> <p>а) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины б) Обеспечение максимальной прибыли в) Достижение целей организации за счет эффективного использования человеческих ресурсов г) Минимизация затрат на персонал</p>	в)	Закрытый с выбором одного ответа	1	1	4															
94.	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа.</p> <p>Укажите, какие три фактора оказывают</p>	а) в) г)	Закрытый с выбором нескольких ответов	1	1	4															

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы																		
	<p>наибольшее влияние на современные проблемы управления персоналом:</p> <p>а) Глобализация</p> <p>б) Увеличение рождаемости</p> <p>в) Технологический прогресс</p> <p>г) Изменение демографической ситуации</p> <p>д) Повышение уровня образования</p> <p>е) Стабильность экономики</p>																							
95.	<p>Установите соответствие между проблемами управления персоналом и их характеристиками:</p> <table border="1" data-bbox="339 1021 659 2047"> <tr> <td data-bbox="339 1021 499 1207">проблемы управления персоналом</td> <td data-bbox="499 1021 659 1207">характеристика</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1207 499 1413">а) Нехватка квалифицированных кадров</td> <td data-bbox="499 1207 659 1413">1) Снижение производительности и вовлеченности</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1413 499 1525">б) Выгорание сотрудников</td> <td data-bbox="499 1413 659 1525">2) Отсутствие необходимых компетенций на рынке труда</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1525 499 1637">в) Неэффективная система мотивации</td> <td data-bbox="499 1525 659 1637">3) Недостаточная заинтересованность сотрудников в достижении целей компании</td> </tr> <tr> <td data-bbox="339 1637 499 2047">г) Конфликты в коллективе</td> <td data-bbox="499 1637 659 2047"></td> </tr> </table>	проблемы управления персоналом	характеристика	а) Нехватка квалифицированных кадров	1) Снижение производительности и вовлеченности	б) Выгорание сотрудников	2) Отсутствие необходимых компетенций на рынке труда	в) Неэффективная система мотивации	3) Недостаточная заинтересованность сотрудников в достижении целей компании	г) Конфликты в коллективе		<table border="1" data-bbox="675 1413 978 1525"> <tr> <td data-bbox="675 1413 762 1469">а)</td> <td data-bbox="762 1413 850 1469">б)</td> <td data-bbox="850 1413 938 1469">в)</td> <td data-bbox="938 1413 978 1469">г)</td> </tr> <tr> <td data-bbox="675 1469 762 1525">2</td> <td data-bbox="762 1469 850 1525">1</td> <td data-bbox="850 1469 938 1525">3</td> <td data-bbox="938 1469 978 1525">4</td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)	2	1	3	4	Закрытый на сопоставление	2	2	4
проблемы управления персоналом	характеристика																							
а) Нехватка квалифицированных кадров	1) Снижение производительности и вовлеченности																							
б) Выгорание сотрудников	2) Отсутствие необходимых компетенций на рынке труда																							
в) Неэффективная система мотивации	3) Недостаточная заинтересованность сотрудников в достижении целей компании																							
г) Конфликты в коллективе																								
а)	б)	в)	г)																					
2	1	3	4																					

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы								
	<p>4) Нарушение психологического климата и снижение командной работы.</p> <p>Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами:</p> <table border="1"> <tr> <td>а)</td> <td>б)</td> <td>в)</td> <td>г)</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	а)	б)	в)	г)									
а)	б)	в)	г)											
96.	<p>Установите правильную последовательность этапов разработки решения проблем управления персоналом:</p> <p>а) Оценка эффективности решения</p> <p>б) Реализация решения</p> <p>в) Анализ проблемы</p> <p>г) Разработка альтернативных решений</p> <p>Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	в) г) б) а)	Закрытый на установление последовательности	2	2	4								
97.	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу.</p> <p>Одним из ключевых инструментов управления талантами является _____.</p>	оценка и развитие персонала	Открытый на дополнение	1	1	4								
98.	<p>Прочитайте текст задачи и решите ее.</p> <p>В компании текучесть кадров составляет 15% в год. Штатная численность сотрудников - 100 человек. Вычислите, сколько сотрудников в среднем увольняется из компании за _____ год.</p>	15	Открытый на дополнение (задача)	2	2	4								

№ задания	Содержание задания	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Ответ запишите с точностью до целого числа.					
99.	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Укажите, какая из следующих стратегий управления персоналом является наиболее эффективной в условиях кризиса:</p> <p>а) Сокращение штата б) Оптимизация затрат на обучение в) Инвестиции в развитие персонала</p>	<p>в) средства, направленные на обучение и развитие персонала, быстрее окупаются</p>	<p>Комбинированный с выбором одного ответа и обоснованием выбора</p>	2	2	4
100.	<p>Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ.</p> <p>Укажите, как ethical leadership влияет на эффективность управления персоналом и бизнес-показатели организации.</p>	<p>Этичное лидерство (ethical leadership) влияет на эффективность управления персоналом и бизнес-показатели организации через формирование культуры доверия, прозрачности и ответственности.</p>	<p>Открытый с развернутым ответом</p>	2	2	4

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде экзамена.

Основанием для определения оценки на экзамене служит уровень освоения обучающимся учебного материала, умение решать практические задачи и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на экзамене определяется оценками: «отлично»; «хорошо»; «удовлетворительно»;

«не удовлетворительно».

Оценка «удовлетворительно» по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций в ходе освоения отдельной учебной дисциплины, если их формирование предполагается продолжить на более поздних этапах обучения в ходе изучения других учебных дисциплин.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Отлично»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 86-100 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и свободно выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	86-100
«Хорошо»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования на 61-85 %, показал глубокие знания учебного материала, логично и последовательно изложил содержание ответов на вопросы билета, но допустил несущественные неточности; продемонстрировал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами и выполнять экзаменационные задания; усвоил основную и ознакомился с дополнительной литературой; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	61-85
«Удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины	51-60

	на всех этапах их формирования на 51-60 %, показал знания учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего освоения учебных программ, но допустил погрешности в изложении ответов на вопросы билета и при выполнении экзаменационных заданий; ознакомился с основной литературой, рекомендованной программой; справился с контрольными заданиями, предусмотренными рабочей программой дисциплины	
«Не удовлетворительно»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на всех этапах их формирования менее чем на 51 %, обнаружил пробелы в знаниях учебного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении контрольных заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины	0-50