

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Рабочая программа дисциплины

Управление человеческими ресурсами

<i>Направление подготовки</i>	Экономика
<i>Код</i>	38.03.01
<i>Направленность (профиль)</i>	Экономика предприятий и организаций
<i>Квалификация выпускника</i>	бакалавр

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Межкультурное взаимодействие	УК-3
Общепрофессиональные компетенции	-	ОПК-4

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Выстраивает социальный диалог с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия. УК-3.2 Предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия УК-3.3 Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах УК-3.4 Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде УК-3.5 Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды.
ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ОПК-4.2 Опираясь на результаты финансового анализа организации, выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической эффективности

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	- основы социальной философии - сущность и содержание важнейших проблем и процессов, происходящих в обществе - основные подходы и возможности социального прогнозирования - критерии эффективности кадровой стратегии организации с позиции соответствия ее требованиям доктрины развития человеческого капитала, корпоративной культуры и миссии конкретной организации;	- анализировать социально-значимые проблемы и процессы - прогнозировать развитие социальных процессов, предвидеть возможное появление социальных проблем - анализировать эффективность функционирования внутрифирменного рынка труда в конкретной организации – работодателя	- технологией анализа социальных проблем и процессов - навыками прогнозирования социальных явлений - методами планирования по кадровому направлению деятельности
Код компетенции	ОПК-4		
	- основные теории в области управления человеческими ресурсами; - принципы организации служб управления персоналом; - функции организации служб управления персоналом; - роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; - прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации; - собирать исходную информацию для принятия управленческих решений с использованием формализованных и неформальных методов;	- современным инструментарием управления человеческими ресурсами; - методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как «Основы самообразования», «История», «Социальная психология», «Тайм-менеджмент», «Микроэкономика» и «Менеджмент».

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: аналитический, организационно-управленческий, расчетно-экономический.

Профиль (направленность) программы установлена путем ее ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Экономика предприятий и организаций.

5. Объем дисциплины

<i>Виды учебной работы</i>	<i>Формы обучения</i>	
	<i>Очная</i>	<i>Очно-заочная с применением ДОТ</i>
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	3/108	3/108
Контактная работа:		
Занятия лекционного типа	18	2
Занятия семинарского типа	18	8
Промежуточная аттестация: зачет с оценкой	0,15	0,1
Самостоятельная работа (СРС)	71,85	97,9

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

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебн ые занят ия	Практ ически е заняти я	Семин ары	Лабора торн ые работ ы	Иные	
1.	Управление человеческими ресурсами как	2		2				7

	стратегическая функция менеджмента.							
2.	Служба управления человеческими ресурсами	1		1				7
3.	Культурологические особенности принятия кадровых решений	1		1				7
4.	Современные проблемы набора персонала	2		2				7
5.	Методологические особенности отбора персонала	2		2				7
6.	Проблемы сокращения персонала в современных условиях	2		2				7
7.	Оценка персонала в системе оценки эффективности принимаемых кадровых решений	2		2				7
8.	Компенсационная политика организации.	2		2				7
9.	Обучение и развитие персонала.	2		2				7
10.	Оценка эффективности реализации кадровых решений.	2		2				8,85
	Промежуточная аттестация	0,15						
	Итого	18		18				71,85

6.1.2 Очно-заочная форма обучения с применением ДОТ

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самост оательн ая работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебн ые занят ия	Практ ически е заняти я	Семин ары	Лабора торн ые работ ы	Иные	
1.	Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция							10

	менеджмента.							
2.	Служба управления человеческими ресурсами							10
3.	Культурологические особенности принятия кадровых решений			2				10
4.	Современные проблемы набора персонала							10
5.	Методологические особенности отбора персонала			2				9,9
6.	Проблемы сокращения персонала в современных условиях			2				9
7.	Оценка персонала в системе оценки эффективности принимаемых кадровых решений			2				9
8.	Компенсационная политика организации.	1						10
9.	Обучение и развитие персонала.	1						10
10.	Оценка эффективности реализации кадровых решений.							10
	Промежуточная аттестация	0,1						
	Итого	2		8				97,9
	Всего	108						

6.2 Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1 Содержание лекционного курса

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание лекционного занятия
1.	Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента	Основные цели и задачи управления человеческими ресурсами Понятие «управление человеческими ресурсами» (УЧР) Этапы развития концепции УЧР Выбор стратегии УЧР Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами Политика управления человеческими ресурсами

2.	Служба управления человеческими ресурсами	Роль и место кадровой службы в достижении целей организации Кадровые полномочия Взаимосвязь финансового состояния организации и кадровых решений Информационная база для анализа состояния внешних и организационных условий принятия кадровых решений.
3.	Культурологические особенности принятия кадровых решений	Основные критерии оценки культурологических особенностей принятия кадровых решений. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами и возможности его использования в российских условиях
4.	Современные проблемы набора персонала	Политика набора персонала в современных условиях Внешние и внутренние источники набора кандидатов; Основные принципы привлечения кандидатов.
5.	Методологические особенности отбора персонала	Основные этапы отбора персонала. Источники информации для предварительного отбора кандидатов. Конфликт интересов кандидатов и работодателей.
6.	Проблемы сокращения персонала в современных условиях	Планирование процесса высвобождения персонала. Альтернативы сокращению персонала. Критерии высвобождения кадров программы поддержки высвобождаемых работников. Особенности работы по управлению человеческими ресурсами в период реорганизации и сокращения производства
7.	Оценка персонала в системе оценки эффективности принимаемых кадровых решений	Основные принципы построения эффективной системы оценки персонала. Задачи оценки. Методы оценки персонала, закон ПАРЕТО и критерии оценки персонала. Проблемы доведения результатов оценки до исполнителей
8.	Компенсационная политика организации.	Основные принципы организации эффективной системы компенсаций. Внутренние и внешние компенсации. Заработная плата. Содержание и определение рациональной сферы применения премиальных выплат. Дополнительные льготы и компенсации, предоставляемые за счет организаций.
9.	Обучение и развитие персонала.	Определение потребности в обучении; Цели и задачи обучения методы обучения; Оценка эффективности программ обучения; Проблемы планирования карьеры и служебно-профессиональное продвижение персонала организации.
10.	Оценка эффективности реализации кадровых решений	Принципы оценки эффективности управления человеческими ресурсами; Оценка эффективности привлечения персонала; Оценка эффективности обучения сотрудников организации; Основные подходы к определению затрат на сокращение персонала и к оценке его результатов; Основные принципы осуществления аудита управления человеческими ресурсами

6.2.2 Содержание практических занятий

№	Наименование темы	Содержание практического занятия
---	-------------------	----------------------------------

п/п	(раздела) дисциплины	
1.	Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента	Основные цели и задачи управления человеческими ресурсами Понятие «управление человеческими ресурсами» (УЧР) Этапы развития концепции УЧР Выбор стратегии УЧР Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами Политика управления человеческими ресурсами
2.	Служба управления человеческими ресурсами	Роль и место кадровой службы в достижении целей организации Кадровые полномочия Взаимосвязь финансового состояния организации и кадровых решений Информационная база для анализа состояния внешних и организационных условий принятия кадровых решений.
3.	Культурологические особенности принятия кадровых решений	Основные критерии оценки культурологических особенностей принятия кадровых решений. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами и возможности его использования в российских условиях
4.	Современные проблемы набора персонала	Политика набора персонала в современных условиях Внешние и внутренние источники набора кандидатов; Основные принципы привлечения кандидатов.
5.	Методологические особенности отбора персонала	Основные этапы отбора персонала. Источники информации для предварительного отбора кандидатов. Конфликт интересов кандидатов и работодателей.
6.	Проблемы сокращения персонала в современных условиях	Планирование процесса высвобождения персонала. Альтернативы сокращению персонала. Критерии высвобождения кадров программы поддержки высвобождаемых работников. Особенности работы по управлению человеческими ресурсами в период реорганизации и сокращения производства
7.	Оценка персонала в системе оценки эффективности принимаемых кадровых решений	Основные принципы построения эффективной системы оценки персонала. Задачи оценки. Методы оценки персонала, закон ПАРЕТО и критерии оценки персонала. Проблемы доведения результатов оценки до исполнителей
8.	Компенсационная политика организации.	Основные принципы организации эффективной системы компенсаций. Внутренние и внешние компенсации. Заработная плата. Содержание и определение рациональной сферы применения премиальных выплат. Дополнительные льготы и компенсации, предоставляемые за счет организаций.
9.	Обучение и развитие персонала.	Определение потребности в обучении; Цели и задачи обучения методы обучения; Оценка эффективности программ обучения; Проблемы планирования карьеры и служебно-профессиональное продвижение персонала организации.
10.	Оценка эффективности реализации кадровых решений	Принципы оценки эффективности управления человеческими ресурсами; Оценка эффективности привлечения персонала; Оценка эффективности обучения сотрудников организации;

		Основные подходы к определению затрат на сокращение персонала и к оценке его результатов; Основные принципы осуществления аудита управления человеческими ресурсами
--	--	--

6.2.3 Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента	Основные цели и задачи управления человеческими ресурсами Понятие «управление человеческими ресурсами» (УЧР) Этапы развития концепции УЧР Выбор стратегии УЧР Жизненный цикл организации и управление человеческими ресурсами Политика управления человеческими ресурсами
2.	Служба управления человеческими ресурсами	Роль и место кадровой службы в достижении целей организации Кадровые полномочия Взаимосвязь финансового состояния организации и кадровых решений Информационная база для анализа состояния внешних и организационных условий принятия кадровых решений.
3.	Культурологические особенности принятия кадровых решений	Основные критерии оценки культурологических особенностей принятия кадровых решений. Зарубежный опыт управления человеческими ресурсами и возможности его использования в российских условиях
4.	Современные проблемы набора персонала	Политика набора персонала в современных условиях Внешние и внутренние источники набора кандидатов; Основные принципы привлечения кандидатов.
5.	Методологические особенности отбора персонала	Основные этапы отбора персонала. Источники информации для предварительного отбора кандидатов. Конфликт интересов кандидатов и работодателей.
6.	Проблемы сокращения персонала в современных условиях	Планирование процесса высвобождения персонала. Альтернативы сокращению персонала. Критерии высвобождения кадров программы поддержки высвобождаемых работников. Особенности работы по управлению человеческими ресурсами в период реорганизации и сокращения производства
7.	Оценка персонала в системе оценки эффективности принимаемых кадровых решений	Основные принципы построения эффективной системы оценки персонала. Задачи оценки. Методы оценки персонала, закон ПАРЕТО и критерии оценки персонала. Проблемы доведения результатов оценки до исполнителей
8.	Компенсационная политика организации.	Основные принципы организации эффективной системы компенсаций. Внутренние и внешние компенсации. Заработная плата. Содержание и определение рациональной сферы применения премиальных выплат. Дополнительные льготы и компенсации, предоставляемые за счет организаций.

9.	Обучение и развитие персонала.	Определение потребности в обучении; Цели и задачи обучения методы обучения; Оценка эффективности программ обучения; Проблемы планирования карьеры и служебно-профессиональное продвижение персонала организации.
10.	Оценка эффективности реализации кадровых решений	Принципы оценки эффективности управления человеческими ресурсами; Оценка эффективности привлечения персонала; Оценка эффективности обучения сотрудников организации; Основные подходы к определению затрат на сокращение персонала и к оценке его результатов; Основные принципы осуществления аудита управления человеческими ресурсами

7. Текущий контроль по дисциплине (модулю) в рамках учебных занятий

В рамках текущего контроля преподаватель самостоятельно может проводить следующие мероприятия:

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Управление человеческими ресурсами как стратегическая функция менеджмента	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
2.	Служба управления человеческими ресурсами	Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
3.	Культурологические особенности принятия кадровых решений	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
4.	Современные проблемы набора персонала	Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
5.	Методологические особенности отбора персонала	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
6.	Проблемы сокращения персонала в современных условиях	Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
7.	Оценка персонала в системе оценки эффективности принимаемых кадровых решений	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.
8.	Компенсационная политика организации.	Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.
9.	Обучение и развитие	Опрос, проблемно-аналитическое задание, тестирование.

	персонала.	
10.	Оценка эффективности реализации кадровых решений	Реализация программы с применением ДОТ: Тестирование, ситуационные задачи, проблемные задачи.

8.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Жуков, А. Л. Управление персоналом. Аудит человеческих ресурсов организации : учебник / А. Л. Жуков, Д. В. Хабарова. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2025. — 312 с. — ISBN 978-5-9729-2308-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/154405.html>
2. Овчинникова, Е. А. Управление персоналом. Ч.1 : учебное пособие / Е. А. Овчинникова. — Новосибирск : Сибирский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2024. — 107 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/149558.html>
3. Юдина, Л. Н. Управление человеческими ресурсами. Кадровая политика и подбор персонала : учебное пособие / Л. Н. Юдина, Г. А. Семакина. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2025. — 78 с. — ISBN 978-5-7782-5431-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/158757.html>

8.2 Дополнительная литература

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — 2-е изд. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2026. — 233 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/153358.html>
2. Иванов, С. Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие / С. Ю. Иванов. — 2-е изд. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2024. — 152 с. — ISBN 978-5-4263-0859-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/145478.html>
3. Компетентностный подход в управлении персоналом : учебное пособие / О. В. Бурдюгова, А. М. Ситжанова, Е. В. Шестакова, Р. М. Прытков. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2024. — 205 с. — ISBN 978-5-7410-3212-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/153041.html>
4. Управление кадровой безопасностью организации : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. В. Долженкова, Е. В. Камнева, А. Л. Сафонов [и др.] ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — 2-е изд. — Москва : Прометей, 2024. — 364 с. — ISBN 978-5-00172-714-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/153752.html>
5. Управление предприятиями и персоналом : учебное пособие / А. Н. Бурмистров, А. А. Барабанов, Т. И. Баранова, О. А. Рассказова. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2024. — 84 с. — ISBN 978-5-7422-8696-7. —

Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/147746.html>

8.3. Периодические издания

1. Актуальные проблемы экономики и менеджмента, ISSN: 2312-5535, <https://www.iprbookshop.ru/98831.html>
2. Вопросы управления, ISSN: 2304-3369, <https://www.iprbookshop.ru/87622.html>
3. Цифровая и отраслевая экономика, ISSN: 2686-892X, <https://www.iprbookshop.ru/99335.html>

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Федеральный портал «Российское образование» <https://ro-edu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» <https://www.elibrary.ru>
3. Электронно-библиотечная система IPR BOOKS <https://www.iprbookshop.ru>
4. Электронная библиотечная система <https://biblioclub.ru>
5. Московская фондовая биржа» (МФБ) – <http://www.micex.ru/>
6. Росбизнесконсалтинг - информационное агентство – <http://www.rbc.ru>
7. Центральный банк Российской Федерации – <http://www.cbr.ru>
8. Министерство финансов Российской Федерации – <http://www.minfin.ru>
9. СКРИН Эмитент - система раскрытия информации – <http://www.skrin.ru>
10. Спарк – информационно-аналитическая система - <http://www.spark-interfax.ru/>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайн-режиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзаменам (зачетам) непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки

преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена (зачета) рекомендуется соблюдать следующие правила:

1. Подготовка к экзамену (зачету) должна проводиться систематически, в течение всего семестра.

2. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.

3. Время непосредственно перед экзаменом (зачетом) лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Операционные системы семейства Windows;

2. Microsoft Office;

3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом;

4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (КонсультантПлюс): веб версия;

5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (Система ГАРАНТ): веб версия;

6. Электронная информационно-образовательная система ММУ: <https://elearn.mmu.ru/>

Перечень используемого программного обеспечения указан в п.12 данной рабочей программы дисциплины.

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

12.1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя, проектор, экран, колонки

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, антивирус Kaspersky Endpoint Security.

КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:
Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, VLC Media Player
Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) по количеству обучающихся; комплект мебели для преподавателя; доска (маркерная).

Технические средства обучения:

Компьютер в сборе для преподавателя; компьютеры в сборе для обучающихся; колонки; проектор, экран.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

Операционные системы семейства Windows, Microsoft Office, антивирусKaspersky Endpoint Security.

КонсультантПлюс веб версия, Гарант веб версия

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Яндекс Браузер, LibreOffice, МТС Линк, Notepad++, Pinta, GIMP, Inkscape, OpenShot, FreeCAD, LibreCAD, Jamovi, AnyLogic, Visual Studio, Unity

13.Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

При реализации программы с применением ДОТ:

Все виды занятий проводятся в форме онлайн-вебинаров с использованием современных компьютерных технологий (наличие презентации и форума для обсуждения).

В процессе изучения дисциплины студенты выполняют практические задания и промежуточные тесты. Консультирование по изучаемым темам проводится в онлайнрежиме во время проведения вебинаров и на форуме для консультаций.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- семинарские занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: («мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.) используются следующие:

- диспут
- анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач
- ролевая игра;
- круглый стол;
- мини-конференция
- дискуссия
- беседа.

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Приложение

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Управление человеческими ресурсами

Направление подготовки

Экономика

Код

38.03.01

Направленность (профиль)

Экономика предприятий и организаций

Квалификация выпускника

бакалавр

Москва
2026

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Универсальные	Межкультурное взаимодействие	УК-3
Общепрофессиональные компетенции	-	ОПК-4

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Выстраивает социальный диалог с учетом основных закономерностей межличностного взаимодействия. УК-3.2 Предвидит и умеет предупредить конфликты в процессе социального взаимодействия УК-3.3 Владеет техниками установления межличностных и профессиональных контактов, развития профессионального общения, в том числе в интернациональных командах УК-3.4 Понимает основные принципы распределения и разграничения ролей в команде УК-3.5 Проявляет готовность к исполнению различных ролей в команде для достижения максимальной эффективности команды.
ОПК-4	Способен предлагать экономически и финансово обоснованные организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности	ОПК-4.2 Опираясь на результаты финансового анализа организации, выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической эффективности

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код компетенции	УК-3		
	- основы социальной философии - сущность и содержание важнейших проблем и процессов, происходящих в обществе - основные подходы и возможности социального прогнозирования - критерии эффективности кадровой стратегии организации с позиции соответствия ее требованиям доктрины развития человеческого капитала, корпоративной культуры и миссии конкретной организации;	- анализировать социально-значимые проблемы и процессы - прогнозировать развитие социальных процессов, предвидеть возможное появление социальных проблем - анализировать эффективность функционирования внутрифирменного рынка труда в конкретной организации – работодателе	- технологией анализа социальных проблем и процессов - навыками прогнозирования социальных явлений - методами планирования по кадровому направлению деятельности
Код компетенции	ОПК-4		
	- основные теории в области управления человеческими ресурсами; - принципы организации служб управления персоналом; - функции организации служб управления персоналом; - роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации	- анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; - прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации; - собирать исходную информацию для принятия управленческих решений с использованием формализованных и неформальных методов;	- современным инструментарием управления человеческими ресурсами; - методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;

3.2. Критерии оценки результатов обучения по дисциплине

Шкала оценивания	Индикаторы достижения	Показатели оценивания результатов обучения
ОТЛИЧНО/ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент глубоко и всесторонне усвоил материал, уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - на основе системных научных знаний делает квалифицированные выводы и обобщения, свободно оперирует категориями и понятиями.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, используя научные понятия, ссылаясь на нормативную базу.
	Владеет:	- студент владеет рациональными методами (с использованием рациональных методик) решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал навыки - выделения главного, - связкой теоретических положений с требованиями руководящих документов, - изложения мыслей в логической последовательности, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
ХОРОШО /ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент твердо усвоил материал, достаточно грамотно его излагает, опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - затрудняется в формулировании квалифицированных выводов и обобщений, оперирует категориями и понятиями, но не всегда правильно их верифицирует.
	Умеет:	- студент умеет самостоятельно и в основном правильно решать учебно-профессиональные задачи или задания, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагать свое решение, не в полной мере используя научные понятия и ссылки на нормативную базу.
ХОРОШО	Владеет:	- студент в целом владеет рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении смог продемонстрировать достаточность, но не глубинность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов,

		- самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
УДОВОЛСТВИТЕЛЬНО/ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент ориентируется в материале, однако затрудняется в его изложении; - показывает недостаточность знаний основной и дополнительной литературы; - слабо аргументирует научные положения; - практически не способен сформулировать выводы и обобщения; - частично владеет системой понятий.
	Умеет:	- студент в основном умеет решить учебно-профессиональную задачу или задание, но допускает ошибки, слабо аргументирует свое решение, недостаточно использует научные понятия и руководящие документы.
	Владеет:	- студент владеет некоторыми рациональными методами решения сложных профессиональных задач, представленных деловыми играми, кейсами и т.д.; При решении продемонстрировал недостаточность навыков - выделения главного, - изложения мыслей в логической последовательности. - связки теоретических положений с требованиями руководящих документов, - самостоятельного анализа факты, событий, явлений, процессов в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
Компетенция не достигнута		
НЕУДОВОЛСТВИТЕЛЬНО/ НЕ ЗАЧТЕНО	Знает:	- студент не усвоил значительной части материала; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует квалифицированных выводов и обобщений; - не владеет системой понятий.
	Умеет:	студент не показал умение решать учебно-профессиональную задачу или задание.
	Владеет:	не выполнены требования, предъявляемые к навыкам, оцениваемым «удовлетворительно».

При ответе на вопросы в рамках прохождения промежуточной аттестации (зачет/зачет с оценкой/ экзамен) допускается вольная формулировка ответа, по смыслу раскрывающая содержание ответа, указанного в фонде оценочных средств, в качестве верного ответа.

4. Типовые контрольные задания (закрытого, открытого и иного типа) для проведения промежуточной аттестации, необходимые для оценки достижения компетенции, соотнесенной с результатами обучения по дисциплине

5 СЕМЕСТР УК-3

1. Какое определение наиболее полно отражает понятие «человеческие ресурсы»?
 - а) Совокупность работников организации, выполняющих производственные функции

б) Часть населения страны, обладающая определенными качественными показателями и способностью приносить доход

в) Персонал организации, занятый на управленческих должностях

г) Совокупность трудовых коллективов всех организаций региона

Ответ: б) Часть населения страны, обладающая определенными качественными показателями и способностью приносить доход

2. Что из перечисленного относится к внешним факторам, влияющим на кадровое планирование? Выберите несколько вариантов ответов.

а) Объем производства продукции

б) Ситуация на рынке труда

в) Экономическая политика государства

г) Уровень техники и технологии на предприятии

д) Конъюнктура рынка

Ответ: б) Ситуация на рынке труда; в) Экономическая политика государства; д) Конъюнктура рынка

3. Какой тип кадровой политики характеризуется тем, что руководство организации осуществляет мониторинг ситуации и при необходимости корректирует кадровые процессы?

а) Пассивная

б) Реактивная

в) Превентивная

г) Активная

Ответ: в) Превентивная

4. Какая кадровая стратегия соответствует стратегии организации «инновационная»?

а) Стратегия минимизации затрат на персонал

б) Стратегия привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, способных к инновациям

в) Стратегия стабилизации существующего кадрового состава

г) Стратегия аутсорсинга кадровых функций

Ответ: б) Стратегия привлечения и удержания высококвалифицированных специалистов, способных к инновациям

5. Что относится к методам расчета количественной потребности в персонале? Выберите несколько вариантов ответов.

а) Метод трудоемкости производственного процесса

б) Метод экспертных оценок руководителей

в) Расчет по нормам обслуживания

г) Расчет по нормативам численности

д) Метод анкетирования сотрудников

Ответ: а) Метод трудоемкости производственного процесса; в) Расчет по нормам обслуживания; г) Расчет по нормативам численности

6. Какой метод отбора персонала предполагает оценку уровня образования, внешнего вида и квалификации претендента на первом этапе взаимодействия?

а) Тестирование

б) Предварительная отборочная беседа

в) Анализ рекомендательных писем

г) Проверка профессиональных навыков

Ответ: б) Предварительная отборочная беседа

7. Что из перечисленного относится к преимуществам внутренних источников набора персонала?

- а) Широкие возможности для выбора кандидатов
- б) Повышение мотивации работников и демонстрация заботы о карьерном росте**
- в) Приток новых идей в организацию
- г) Снижение издержек на оценку кандидатов

Ответ: б) Повышение мотивации работников и демонстрация заботы о карьерном росте

8. Какой вид адаптации связан с приспособлением работника к новым условиям труда, физическим и психофизиологическим нагрузкам?

- а) Социально-психологическая адаптация
- б) Психофизиологическая адаптация**
- в) Профессиональная адаптация
- г) Организационная адаптация

Ответ: б) Психофизиологическая адаптация

9. Что означает понятие «ротация» кадров?

- а) Увольнение работника по собственному желанию
- б) Временное или постоянное перемещение работника на другую должность с целью приобретения новых навыков**
- в) Повышение квалификации без отрыва от производства
- г) Аттестация работника на соответствие занимаемой должности

Ответ: б) Временное или постоянное перемещение работника на другую должность с целью приобретения новых навыков

10. Какой показатель используется для расчета уровня текучести кадров?

- а) Отношение прибыли к среднесписочной численности персонала
- б) Отношение числа уволенных работников к общей численности персонала**
- в) Отношение числа принятых работников к числу уволенных
- г) Отношение числа работников, прошедших аттестацию, к общей численности

Ответ: б) Отношение числа уволенных работников к общей численности персонала

11. Назовите понятие, которое обозначает часть населения страны, обладающую определенными качественными показателями и способностью приносить доход. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Человеческие ресурсы

12. Напишите термин, обозначающий совокупность всех производительных качеств работника, включая врожденные способности, образование и приобретенную квалификацию. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Человеческий капитал

13. Как называется тип кадровой политики, при котором руководство организации имеет качественный прогноз развития кадровой ситуации, но не имеет средств для влияния на нее? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Превентивная

14. Напишите фамилию ученого, который впервые отметил потребность самоуважения в своей иерархической теории мотивации. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Маслоу

15. Как называется метод определения количественной потребности в персонале, основанный на установлении количества продукции, которое должно быть изготовлено одним работником? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Норма выработки

16. Напишите термин, обозначающий передачу функций структурного подразделения предприятия либо некоторых функций предприятия сторонней организации. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Аутсорсинг

17. Как называется вид социализации адаптации, предполагающий включение работника в систему взаимоотношений с коллегами и руководством? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Социально-психологическая

18. Напишите понятие, обозначающее совокупность мероприятий по планированию профессионального роста работника. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Управление деловой карьерой

19. Как называется процедура введения нового сотрудника в должность и его ознакомление с правилами и традициями организации? Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Адаптация

20. Напишите термин, обозначающий метод самостоятельного обучения, при котором сотрудник временно перемещается на другую должность с целью приобретения новых навыков. Запишите ответ в именительном падеже.

Ответ: Ротация

2. Установите соответствие между типами кадровой политики и их характеристиками:

№	Тип кадровой политики	Буква	Характеристика
1	Пассивная	А	Руководство осуществляет мониторинг ситуации и при необходимости корректирует кадровые процессы
2	Реактивная	Б	Отсутствует четкая программа действий в отношении персонала, работа сводится к устранению негативных последствий
3	Превентивная	В	Руководство осуществляет контроль за симптомами кризисной ситуации и принимает меры по локализации проблем
4	Активная	Г	Имеется обоснованный прогноз развития кадровой

№	Тип кадровой политики	Буква	Характеристика
			ситуации и средства для влияния на нее

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4
---	---	---	---

Ответ: 1Б, 2В, 3А, 4Г

2. Установите соответствие между видами адаптации персонала и их содержанием:

№	Вид адаптации	Буква	Содержание
1	Профессиональная	А	Приспособление к новым физическим и психофизиологическим нагрузкам, условиям труда
2	Психофизиологическая	Б	Включение в систему взаимоотношений с коллективом и руководством, освоение норм поведения
3	Социально-психологическая	В	Освоение профессиональных навыков, приемов работы, технологии процесса
4	Организационная	Г	Усвоение правил внутреннего распорядка, структуры организации, системы управления

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4
---	---	---	---

Ответ: 1В, 2А, 3Б, 4Г

5 СЕМЕСТР ОПК-4

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;

г) **составление отчетов;**

д) организация.

Ответ: г) составление отчетов

2. Управленческий персонал включает:

а) вспомогательных рабочих;

б) сезонных рабочих;

в) младший обслуживающий персонал;

г) **руководителей, специалистов;**

д) основных рабочих.

Ответ: г) руководителей, специалистов

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

а) пожизненный наем на работу;

б) принципы старшинства при оплате и назначении;

в) коллективная ответственность;

г) неформальный контроль;

д) **продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.**

Ответ: д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

а) «Экономика труда»;

б) **«Транспортные системы»;**

в) «Психология»;

г) «Физиология труда»;

д) «Социология труда».

Ответ: б) «Транспортные системы»

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

а) **определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;**

б) найма рабочих на предприятие;

в) отбора персонала для занятия определенной должности;

г) согласно действующему законодательству;

д) достижения стратегических целей предприятия.

Ответ: а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

а) на разработку новых видов продукции;

б) на определение стратегического курса развития предприятия;

в) на создание дополнительных рабочих мест;

г) на перепрофилирование деятельности предприятия;

д) **на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.**

Ответ: д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

а) вкладывание средств в производство;

б) вкладывание средств в новые технологии;

в) **расходы на повышение квалификации персонала;**

- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

Ответ: в) расходы на повышение квалификации персонала

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.**
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.
- г) материальные активы предприятия;
- д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

Ответ: а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность

9. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;**
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

Ответ: а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия

10. Потенциал специалиста – это:

- а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;**
- б) здоровье человека;
- в) способность адаптироваться к новым условиям;
- г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;
- д) способность человека производить продукцию

Ответ: а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

- а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;
- б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;**
- в) освобождение рабочего;
- г) понижение рабочего в должности;
- д) повышение рабочего в должности.

Ответ: б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности

12. Профессиограмма - это:

- а) перечень прав и обязанностей работников;
- б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
- в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.**

- г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
- д) перечень всех профессий.

Ответ: в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

- а) «Общие положения»;
- б) «Основные задачи»;
- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) **«Выводы».**

Ответ: д) «Выводы»

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновении вооруженных групп людей;
- в) **на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;**
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

Ответ: в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновение интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) **противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.**

Ответ: д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов

2. Задание на соответствие. Установите соответствие между вопросами и ответами:

	Вопрос		Ответ
1	Симуляция рабочих задач или ситуаций, позволяющая оценить практические навыки и поведение кандидата в условиях, приближенных к реальным.	А	Ассессмент-центр
2	Структурированная беседа с кандидатом, в ходе которой задаются заранее подготовленные вопросы для оценки компетенций и опыта.	Б	Тестирование
3	Комплексная оценка кандидатов с использованием различных методов (кейсы, групповые дискуссии, ролевые игры) для всестороннего анализа компетенций.	В	Собеседование
4	Использование стандартизированных заданий (психологических, профессиональных, интеллектуальных) для объективной оценки способностей и личностных качеств кандидата.	Г	Профессиональное испытание
5	Практическое выполнение кандидатом рабочих задач, характерных для	Д	Кейс-метод

	должности, с последующей оценкой результатов.		
--	---	--	--

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4	5

Ответ: 1Г, 2В, 3А, 4Б, 5Д

3. Задание на соответствие. Установите соответствие между вопросами и ответами:

	Вопрос		Ответ
1	Мотивация, основанная на получении материального вознаграждения (зарплата, премии, бонусы).	А	Нематериальная мотивация
2	Мотивация через признание заслуг, публичную похвалу, награды, карьерный рост.	Б	Внешняя мотивация
3	Мотивация, возникающая из внутреннего интереса к работе, удовольствия от процесса деятельности, самореализации.	В	Материальная мотивация
4	Мотивация, стимулируемая внешними факторами (требованиями руководства, правилами компании, давлением окружения).	Г	Внутренняя мотивация
5	Мотивация через создание комфортных условий труда, корпоративной культуры, возможностей для обучения и развития.	Д	Социально психологическая мотивация

Заполните соответствующие буквы под цифрами:

1	2	3	4	5

Ответ: 1В, 2Д, 3Г, 4Б, 5А