

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Управление персоналом

Код модуля
1152485(1)

Модуль
Организация и управление

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Токарева Юлия Александровна	доктор психологических наук, доцент	заведующий кафедрой	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Л.А. Щенникова

Авторы:

- Токарева Юлия Александровна, заведующий кафедрой, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Управление персоналом

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	9	
2.	Виды аудиторных занятий	Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	2

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Управление персоналом

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
УК-3 -Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Д-2 - Демонстрировать умение эффективно работать в команде З-1 - Излагать основные позиции теории лидерства и стили руководства П-2 - Обосновать выбор членов команды и распределения полномочий (функций) ее членов, координировать взаимодействия членов команды У-2 - Формулировать цели и задачи командной работы, определять последовательность действий по их достижению	Зачет Контрольная работа № 1 Практические/семинарские занятия Экзамен
ОПК-2 -Способен объяснять, прогнозировать явления и процессы, выявлять значимые	З-3 - Описать основные способы и пути решения проблем и задач в своей профессиональной области,	Зачет Контрольная работа № 1 Практические/семинарские занятия Экзамен

<p>проблемы и выработать пути их решения на основе анализа и оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций</p>	<p>опираясь на научные теории и концепции П-1 - Готовить аналитические материалы или отчеты, отражающие результаты прогнозирования явлений и процессов, значимых проблем для своей профессиональной области на основе оценки профессиональной информации, научных теорий и концепций У-1 - Самостоятельно выявлять значимые проблемы и определять причины и следствия явлений и процессов, используя методы прогнозирования, анализа и оценки профессиональной информации</p>	
<p>ПК-4 -Способен осуществлять конфликтологическое сопровождение деятельности организаций, планировать и разрабатывать стратегию и тактику вмешательства в конфликт и реализовывать ее</p>	<p>З-2 - Знать основные методы и специфику конфликтологического сопровождения деятельности организаций З-3 - Знать основные принципы ведения безконфликтной коммуникации П-1 - Владеть навыками регулирования конфликтов в организациях П-3 - Реализовывать конфликтологическое сопровождение деятельности организаций в решении конфликтов разного типа и уровня У-1 - Анализировать и оценивать конфликтную ситуацию для дальнейшей разработки программы конфликтологического сопровождения деятельности организаций У-2 - Планировать и разрабатывать стратегии и тактики вмешательства в конфликтную ситуацию</p>	<p>Зачет Контрольная работа № 1 Практические/семинарские занятия</p>

<p>ПК-5 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры</p>	<p>З-1 - Демонстрировать знание профессиональных функций в организациях разного типа П-2 - Иметь опыт выстраивания эффективной коммуникации (в том числе в цифровой среде). У-1 - Анализировать свои профессиональные функции в организациях разного типа</p>	<p>Контрольная работа № 2 Практические/семинарские занятия Экзамен</p>
<p>ПК-6 -Способен подготовиться к процедуре медиации</p>	<p>З-1 - Демонстрировать знание основных принципов, методов, подходов к медиации, а также процедуры медиации З-3 - Демонстрировать знания в области психологии конфликта и социальной психологии, а также основные техники психологической коррекции установок и восприятия участников и эмоционального реагирования П-2 - Выявлять суть спора в целях выявления его потенциала для разрешения в рамках процедуры медиации</p>	<p>Зачет Контрольная работа № 2 Практические/семинарские занятия Экзамен</p>
<p>ПК-7 -Способен организовать адаптацию и стажировку персонала</p>	<p>З-1 - Демонстрировать знание методов адаптации и стажировки персонала в организациях различного типа П-1 - Излагать основные требования к разработке планов адаптации персонала на новых рабочих местах, подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и организации стажировок П-2 - Производить оценку эффективности мероприятий по адаптации и стажировке персонала П-3 - Производить анализ и оценку результатов адаптации и стажировок персонала У-1 - Определять группы персонала для стажировки и адаптации и согласовывать мероприятия адаптации и</p>	<p>Контрольная работа № 2 Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

	стажировки с возможностями производства	
--	---	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1.00		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа № 1</i>	1,16	60
<i>работа на практических занятиях</i>	1,16	40
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.60		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.40		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий – не предусмотрено		

Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

2. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – не предусмотрено		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 1.00		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа №2</i>	2,16	60
<i>работа на практических занятиях</i>	2,16	40
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.40		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям–экзамен		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– 0.60		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр,	Максимальная оценка в баллах

	учебная неделя	
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.

Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Практически/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Специалист в области управления персоналом
2. Долгосрочные и краткосрочные тенденции на рынке труда.
3. Отбор персонала
4. Адаптация персонала организации
5. Основные технологии управления мотивацией труда
6. Типы мотивации работника
7. Обучение персонала
8. Оценка и аттестация персонала
9. Организационные вопросы аттестации персонала. Развитие персонала
10. Увольнение персонала

Примерные задания

Тема «Обучение персонала»

2042 год. Москва. В связи с активным развитием технологий роботизация захватила уже большую часть профессий: вместо кассиров в магазинах встречаются исключительно станции самообслуживания, в ресторанах Ваши заказы принимают и приносят роботы-официанты, механические голоса решают Ваши проблемы и вопросы по телефону или в чатах службы поддержки. Кроме того, цифровые технологии добрались даже до маленьких деревень Подмосковья. Уже в этом сезоне планируется запустить работу нескольких роботов-хирургов для срочных операций в отдаленных жилых пунктах. Такое нововведение позволит быстро оказывать хирургическую помощь людям, чье положение не позволяет иметь в запасе много времени. Василий П. работает торакальным хирургом в областной больнице. В его должностные обязанности входит изучение истории болезни пациентов, занесение информации в медицинскую карту, осмотр больных и выявление диагноза, а также проведение операций на органах грудной клетки. Его работа невероятно важна для людей всей области. Будучи квалифицированным хирургом, он нередко выезжает в близлежащие деревни и населенные пункты, больницы которых не имеют в штате торакального хирурга.

Утром понедельника Василий как обычно приходит на работу, готовый помогать людям, но во время привычного разговора с коллегами его к себе в кабинет вызывает главный врач Дмитрий Александрович. «Василий, областная администрация выделила для нас новых роботов, которые способны

проводить сложнейшие операции. Я считаю, что ты единственный, кто справится с этим,» - сказал главный врач опешившему мужчине. «Но я никогда не имел дела с роботами сложнее, чем робот-пылесос... Я не справлюсь, Дмитрий Александрович» - отходя от шока, сказал Василий. «Я подготовлю для тебя все необходимые документы, с завтрашнего дня ты направляешься на обучение. Люди со всей области нуждаются в тебе».

Василий узнает, что роботы-хирурги Neobots, которых планируют внедрить в систему здравоохранения, обладают механическими руками со скальпелем и другими приспособлениями, способными провести операцию любой сложности с нечеловеческой точностью через монитор электронного устройства. Для работы с такой машиной необходимы знания в области торакальной хирургии, умение работать с техникой и стабильное Интернет-соединение. Узнав о нововведении, жители близлежащих деревень начали не на шутку переживать, ведь далеко не каждый готов доверить свою жизнь роботу, несмотря на стремительное развитие технологий в области медицины.

ВОПРОСЫ:

1. Какими принципами обучения персонала важно руководствоваться в сложившейся ситуации?
2. Какие формы обучения в данном случае наиболее эффективны?
3. Какие сложности в освоении новой компетенции могут возникнуть у данного сотрудника?
4. Разработайте план мероприятий, необходимых для организации обучения сотрудника, адаптации к новому функционалу, к новой форме профессиональной деятельности.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа № 1

Примерный перечень тем

1. Цель, задачи процесса Управления персоналом и его роль в развитии организации
2. Функция специалиста в области управления персоналом в оптимизации деятельности организации.
3. Проблемы управления персоналом и подходы к их решению.
4. Сущность стратегического управления персоналом.
5. Характеристика управленческой деятельности организации.

Примерные задания

Задание: выполнить тест

1. Что такое стратегическое управление персоналом?
 - a. Это управление людьми
 - b. Это управление бизнесом
 - c. Это управление человеческими ресурсами
2. Какие из перечисленных ниже являются основными задачами стратегического управления персоналом? Выберите все возможные варианты ответов.
 - a. Найм и увольнение сотрудников
 - b. Создание и внедрение системы мотивации персонала
 - c. Развитие кадрового потенциала компании
 - d. Повысить удовлетворенность сотрудников
 - e. Обеспечить компанию необходимым количеством и качеством кадров
3. Какие инструменты используются в стратегическом управлении персоналом? Выберите все возможные варианты ответов.
 - a. Оценка эффективности сотрудника
 - b. Развитие карьеры сотрудника
 - c. Организация корпоративных мероприятий

4. Что такое employer branding?

- a. Процесс формирования имиджа компании как работодателя
- b. Процесс формирования имиджа компании на рынке продукции и услуг
- c. Процесс формирования имиджа отдельного сотрудника компании

5. Какие шаги нужно предпринять перед разработкой стратегии управления персоналом? Выберите все возможные варианты ответов.

- a. Изучить рынок труда
- b. Определить потребности компании в кадрах
- c. Разработать бюджет на оплату труда

6. Что такое HR-брендинг?

- a. Продвижение компании на рынке труда
- b. Создание новых брендов компании
- c. Управление рекламными кампаниями компании

7. Какие методы используются для привлечения и отбора кандидатов? Выберите все возможные варианты ответов.

- a. Реклама в газетах
- b. Рекомендации и личные связи
- c. Онлайн-тестирование и собеседования

8. Какие факторы необходимо учитывать при разработке системы оплаты труда? Выберите все возможные варианты ответов.

- a. Уровень конкуренции на рынке труда
- b. Количественный объем работы
- c. Уровень образования сотрудника и его опыт работы

9. Что такое эффективность управления персоналом?

- a. Способность управлять людьми
- b. Способность достигать поставленных целей при помощи персонала
- c. Способность удерживать сотрудников в компании

10. Какие инструменты используются для оценки эффективности управления персоналом? Выберите все возможные варианты ответов.

- a. Анкетирование сотрудников
- b. Анализ финансовых показателей
- c. Метод 360 градусов

Критерии оценивания:

- количество правильных ответов

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Контрольная работа № 2

Примерный перечень тем

1. Адаптация персонала и ее виды.
2. Особенности планирования и осуществления деятельности по отбору персонала.
3. Обучение и развитие персонала.
4. Технологии командообразования
5. Философия и концепция управления персоналом.
6. Методы поддержания работоспособности персонала.
7. Виды мотивации и мотивирование сотрудников.

Примерные задания

Задание: выполнить тест

1. Адаптация персонала это-
 - a) процесс, в котором новые сотрудники осваивают свои обязанности;
 - b) процесс, в котором сотрудники адаптируются к новым условиям работы;
 - c) процесс, в котором старые сотрудники обучают новых.

2. Виды адаптации персонала
 - a) внутренняя и внешняя;
 - b) первичная и вторичная;
 - c) обязательная и добровольная.

3. Внутренняя адаптация включает
 - a) обучение новых сотрудников;
 - b) адаптацию сотрудников к новой должности;
 - c) адаптацию сотрудников к корпоративной культуре.

4. Задачи внешней адаптации
 - a) решает задачи, связанные с адаптацией сотрудников к новой должности;
 - b) решает задачи, связанные с адаптацией сотрудников к организации;
 - c) решает задачи, связанные с адаптацией сотрудников к коллективу.

5. Методы внешней адаптации персонала
 - a) привлечение к работе бывалых сотрудников;
 - b) проведение адаптационных мероприятий;
 - c) обучение новых сотрудников.

6. Методы внутренней адаптации персонала
 - a) обучение новых сотрудников;
 - b) проведение адаптационных мероприятий;
 - c) адаптация сотрудников к новым должностям.

7. Первичная адаптация персонала включает
 - a) знакомство с новыми коллегами;
 - b) знакомство с новыми рабочими условиями;
 - c) получение первичных знаний, необходимых для работы.

8. Что включает в себя вторичная адаптация персонала?

- a) знакомство с новыми коллегами;
- b) знакомство с новыми рабочими условиями;
- c) постоянное обучение и развитие.

9. Обязательная адаптация персонала - это

- a) адаптация, которую проводит работодатель;
- b) адаптация, которая проходит в рамках профессионального развития сотрудника;
- c) адаптация, которую проводит коллектив.

10. Добровольная адаптация персонала- это

- a) адаптация, которую проводит работодатель;
- b) адаптация, которая проходит в рамках профессионального развития сотрудника;
- c) адаптация, которую проводит сам сотрудник.

Критерии оценивания:

- количество правильных ответов

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Основные термины управления персоналом. Связь с другими дисциплинами.
2. Структура персонала организации.
3. Планирование и прогнозирование потребностей в персонале (качественная и количественная потребность).
4. Источники привлечения персонала (внешние и внутренние). Их преимущество и недостатки.
5. Функции отделов службы управления персоналом. Обеспечение реализации функций.
6. Построение системы управления персоналом организации. Принципы, организационная структура.
7. Стратегическое управление персоналом.
8. Просьюмеризм в управлении.
9. Набор, отбор, найм персонала.
10. Этапы отбора, процедура. Эффективность отбора персонала.
11. Оценка кандидатов на вакантную должность.
12. Управление мотивацией и стимулированием персонала.
13. Содержательные теории мотивации. Применение в практике управления персоналом.
14. Процессуальные теории мотивации. Применение в практике управления персоналом.
15. Формы стимулирования персонала и компенсационный пакет работника.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3.2. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Предмет, задачи курса «Управление персоналом» и его роль на современном этапе развития организаций.
2. Роль специалиста в области управления персоналом в оптимизации организационных процессов.
3. Междисциплинарные связи курса «Управление персоналом» и их связь с современными проблемами управления.
4. Стратегическое управление персоналом.
5. Характеристика управленческой деятельности организации.
6. Изменение роли HR- Отдела в связи с социально-экономическими и политическими кризисами.
7. Управление персоналом организации: функциональный, организационный, образовательный аспект.
8. Типы кадровой политики
9. Структура персонала организации.
10. Кадровые мероприятия и кадровая стратегия
11. Особенности планирования и осуществления деятельности по отбору персонала.
12. Набор, отбор, найм персонала
13. Адаптация персонала и ее виды.
14. Управление мотивацией и стимулированием персонала.
15. Обучение и развитие персонала.
16. Теории мотивации.
17. Философия и концепция управления персоналом.
18. Методы поддержания работоспособности персонала.
19. Группа, коллектив, команда. Технологии командообразования
20. Личность руководителя и эффективность управления.
21. Сравнительные особенности понятия «человеческие ресурсы», «трудовые ресурсы», «кадры» и «персонал».
22. Методы управленческого воздействия.
23. Характеристика управленческого общения.
24. Функции специалиста в управлении персоналом

LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.