

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 15:07:26
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.07 «Отбор и аттестация персонала. Современные технологии
оценки управленческих компетенций»**

38.04.02 «Менеджмент»

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
«Стратегия и технологии HR-менеджмента»**

заочная

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

Автор-составитель РПД:

Цыганкова Инга Владимировна, д.э.н., профессор кафедры экономики

Заведующий кафедрой менеджмента: Лабудин Александр Васильевич,
доктор экономических наук, профессор

Рабочая программа дисциплины РПД Б1.В.07 «Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций» одобрена на заседании кафедры менеджмента факультета экономики и финансов Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы.

Протокол № 8 от «02» апреля 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина РПД Б1.В.07 «Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)**</i>	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
ОТФ -Код Г. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения (частично) ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом (частично) ТФ – Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)	ПК-4	Способен к разработке корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала	ПК-4.2	Определяет показатели эффективности и управления персоналом	ПКс-4.2 З-1 Знает: Нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права ПКс-4.2 З-21 Знает: Локальные нормативные акты организации в области управления персоналом ПКс-4.2 У – 7 Умеет: Внедрять стратегию управления персоналом ПКс-4.2 У – 17

					Умеет: Вести деловую переписку
--	--	--	--	--	--

** Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.*

*** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе*

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад. часов. Контактная работа – 10 академических часов, в том числе 4 лекции, 6 практических занятий, 94 часа – на самостоятельную работу обучающихся.

Учебная дисциплина Б1.В.07 «Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций» относится к обязательным дисциплинам вариативной части учебного плана подготовки по направлению магистров 38.04.02 «Менеджмент».

Дисциплина читается на 2 курсе в летнюю сессию. Изучение дисциплины логически, содержательно и методически опирается на знания дисциплин базовой части ОП ВО: Современный менеджмент, Теория организации и организационное поведение, Методы исследований в менеджменте, Стратегический менеджмент и стратегический анализ, Проектный подход в менеджменте.

Дисциплина «Отбор и аттестация персонала. Современные технологии оценки управленческих компетенций» содержательно и методически связана с дисциплинами вариативного блока, осваиваемыми на в последующих семестрах: Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, Кадровый резерв в государственных и коммерческих организациях, Технологии управления обучением и развитием персонала, Кадровый консалтинг и аудит, Управление кадровыми рисками.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ.

Форма промежуточной аттестации — зачет на 2 курсе в летнюю сессию.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа					
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)								
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	КОНТРОЛЬ	СРкр		СРэк	СР
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ												
Тема 1	Системный подход к отбору персонала организации	34	1			2								31	УО, Д
Тема 2	Системный подход к оценке и аттестации персонала	35	2			2								31	УО, Д, Кр.ст.
Тема 3	Системный подход к	35	1			2								32	УО, Д

	анализу и оценке управленческих компетенций													
Промежуточная аттестация		4												зачет
Итого		108	4			6							94	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

УО – устный опрос

Д – доклады

Кр.ст. – круглый стол

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Системный подход к отбору и аттестации персонала организации (лекция-презентация, практическое занятие в форме опросов и докладов), ПК-4.2

Формирование персонала с использованием инновационных технологий. Стратегический маркетинг: цели, задачи, технологии. Современные технологии проведения интервью (кейс-интервью, интервью по компетенциям и др.). Применение ролевых игр при отборе кандидатов на вакантную должность. Применение методов социально психологического моделирования при формировании профессиональных коллективов. Инновационные технологии формирования команды резерва руководителя. Использование автоматизированных систем для решения задач формирования персонала.

Тема 2. Системный подход к оценке и аттестации персонала (лекция-презентация, практическое занятие в форме опросов, докладов и выступлений на круглом столе), ПК-4.2

Сравнительный анализ инновационных технологий, используемых для решения задач оценки и аттестации персонала. Биографический метод деловой оценки. Технология аттестации персонала по методу «центр развития» (developmentcenter). Аттестация персонала с использованием информационных технологий. Метод центров оценки. Применение технологии «Ассесмент центра». Технология оценки на основе модели компетентности. Технология оценки посредством постановки цели. Метод независимых судей. Метод оценки «360 градусов». Использование технологии коучинга (наставничества) для решения задач оценки и аттестации. Применение деловых игр в решение задач оценки персонала. Современные технологии управления по целям; управления по результатам; управления достижениями и их измерение.

Тема 3. Системный подход к анализу и оценке управленческих компетенций (лекция-презентация, практическое занятие в форме опросов, докладов), ПК-4.2

Основные управленческие компетенции их анализ и развитие. Методы оценки компетенции. Оценочные процедуры и технологии формирования индивидуальной программы развития управленческих компетенций. Характеристики эффективного руководителя. Профессионально значимые качества руководителя, их исследование и развитие. Исследование управленческих умений и компетенции (К.Л. Вилсон). Развитие управленческой и социально-психологической компетентности руководителя. технологии формирования индивидуальной программы развития управленческих компетенций. Интерактивные технологии формирования и развития управленческих компетенций.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<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 вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<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 попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается 	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	<p>последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

- УО – устный опрос
- Д – доклады
- Кр.ст. – круглый стол

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

Тема 1. Системный подход к отбору персонала организации

Примерные вопросы для устного опроса на семинарах

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и

обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Сравнительный анализ технологий отбора персонала.
2. Сравнительный анализ технологий формирования персонала.
3. Современные технологии, используемые для задач набора персонала.
4. Области использования автоматизированной системы кадрового менеджмента АСКМ.

Примерные темы докладов

Подготовьте доклады, охватывающие основные теоретические проблемы предлагаемых тем, дайте анализ, отразите свой взгляд на ситуацию или проблему.

1. Современные технологии проведения интервью
2. Инновационные технологии формирования команды резерва руководителя
3. Стратегический маркетинг: цели, задачи, технологии

Тема 2. Системный подход к оценке и аттестации персонала

Примерные вопросы для устного опроса на семинарах

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Технология «Ассесмент центр».
2. Аттестация персонала с применением информационных технологий.
3. Анализ методов деловой оценки персонала.
4. Метод «360 градусов». Достоинства и недостатки.
5. Метод независимых судей. Достоинства и недостатки.

Примерные темы докладов

Подготовьте доклады, охватывающие основные теоретические проблемы предлагаемых тем, дайте анализ, отразите свой взгляд на ситуацию или проблему.

1. Аттестация персонала с использованием информационных технологий
2. Использование технологии коучинга (наставничества) для решения задач оценки и аттестации
3. Применение деловых игр в решение задач оценки персонала.
4. Технология оценки на основе модели компетентности

Примерная тема круглого стола:

На основе проведенного анализа каждого из вопросов, вынесенных для обсуждения на круглом столе, аргументировано обосновать свою точку зрения.

Тема круглого стола

Современные технологии, применяемые для набора персонала

Тема 3. Системный подход к анализу и оценке управленческих компетенций

Примерные вопросы для устного опроса на семинарах

Изложите теоретические основы по сформулированным вопросам и обоснуйте (аргументируйте и продемонстрируйте) свое отношение:

1. Технологии развития управленческих компетенций
2. Методы оценки управленческих компетенций
3. Шкалирование при оценке компетенций
4. Технология Ассесмент-центр
5. Интерактивные технологии оценки компетенции
6. Универсальные и специальные компетенции в деятельности руководителей
7. Документальные источники оценки функционала сотрудников и руководителей
8. Использование модели компетенций в системе государственной гражданской службы
9. Лидерские компетенции
10. Формирование модели управленческих компетенций
11. Структура управленческих компетенций
12. Модель корпоративных компетенций

Примерные темы докладов

Подготовьте доклады, охватывающие основные теоретические проблемы предлагаемых тем, дайте анализ, отразите свой взгляд на ситуацию или проблему.

1. Основные управленческие компетенции, их анализ и развитие
2. Методы оценки компетенции.
3. Технологии формирования индивидуальной программы развития управленческих компетенций.
4. Технологии формирования индивидуальной программы развития управленческих компетенций.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,2	20
КТ 2	100	0,2	20
КТ 3	100	0,2	20
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ – 1.

Тема 1

Устный опрос

Доклад

КТ – 2.

Тема 2

Устный опрос

Доклад

КТ – 3.

Тема 3

Круглый стол

Доклад

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания устных ответов:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>0-20</i>	<i>Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами</i>
<i>Грамотность изложения</i>	<i>0-20</i>	<i>Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации</i>
<i>Стилистика</i>	<i>0-20</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>0-20</i>	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-20</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

или

2. Критерии оценивания круглого стола:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>14-20</i>	<i>Тема раскрыта полностью, с конкретными примерами</i>
	<i>7-13</i>	<i>Тема раскрыта поверхностно, без конкретных примеров</i>
	<i>0-6</i>	<i>Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе</i>
<i>Аргументированность ответов</i>	<i>14-20</i>	<i>Выступающий приводит обоснованные аргументы, подкрепляемые примерами</i>
	<i>7-13</i>	<i>Выступающий приводит аргументы, но не может их обосновать</i>

	0-6	<i>Выступающий не может привести обоснованные аргументы</i>
<i>Активность участия</i>	14-20	<i>Активный участник</i>
	7-13	<i>Время от времени высказывает свою точку зрения</i>
	0-6	<i>в общем обсуждении команды не участвует</i>
<i>Логика изложения</i>	14-20	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи высказываний, аргументы подтверждают выводы</i>
	7-13	<i>Есть небольшие нарушения логики изложения, некоторые аргументы слабо связаны с выводами</i>
	0-6	<i>Нарушена последовательность изложения, отсутствует логическая связь</i>
<i>Оригинальность</i>	14-20	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
	7-13	<i>Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления</i>
	0-6	<i>Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания доклада:

<i>Критерии оценки</i>	<i>Диапазон баллов</i>	<i>Описание критерия</i>
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	0-25	<i>Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами</i>
<i>Грамотность изложения</i>	0-10	<i>Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации</i>
<i>Стилистика</i>	0-20	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	0-20	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между</i>

		<i>частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-25</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
<i>Итого максимально:</i>	<i>100</i>	

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Зачет проводится по вопросам в устной форме. Обучающийся получает два задания различного типа. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (при необходимости).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы к зачету

1. Формирование персонала с использованием инновационных технологий.
2. Стратегический маркетинг: цели, задачи, технологии. Современные технологии проведения интервью (кейс-интервью, интервью по компетенциям и др.).
3. Применение ролевых игр при отборе кандидатов на вакантную должность.
4. Применение методов социально психологического моделирования при формировании профессиональных коллективов.
5. Инновационные технологии формирования команды резерва руководителя.
6. Использование автоматизированных систем для решения задач формирования персонала.
7. Сравнительный анализ инновационных технологий, используемых для решения задач оценки и аттестации персонала.
8. Биографический метод деловой оценки.

- 9.Технология аттестации персонала по методу «центр развития» (developmentcenter).
- 10.Аттестация персонала с использованием информационных технологий.
- 11.Метод центров оценки.
- 12.Применение технологии «Ассесмент центра».
- 13.Технология оценки на основе модели компетентности.
- 14.Технология оценки посредством постановки цели.
- 15.Метод независимых судей. Метод оценки «360 градусов».
- 16.Использование технологии коучинга (наставничества) для решения задач оценки и аттестации.
- 17.Применение деловых игр в решение задач оценки персонала.
- 18.Современные технологии управления по целям; управления по результатам; управления достижениями и их измерение.
- 19.Основные управленческие компетенции их анализ и развитие.
- 20.Методы оценки компетенции.
- 21.Оценочные процедуры и технологии формирования индивидуальной программы развития профессиональных компетенций.
- 22.Характеристики эффективного руководителя.
- 23.Профессионально значимые качества руководителя, их исследование и развитие.
- 24.Исследование профессиональных умений и компетенции (К.Л. Вилсон).
- 25.Развитие профессиональной и социально-психологической компетентности руководителя.
- 26.Технологии формирования и управления командой.
- 27.Интерактивные технологии оценки профессиональных компетенций.
- 28.Анализ и оценка эффективности системы оценки персонала

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

Тема 1. Системный подход к отбору персонала организации, ПК-4.2

Вопросы открытого типа:

Вопрос 1. Обосновать необходимость ежегодного проведения аттестации персонала (приведите не менее 4 аргументов)

Правильный ответ: Ежегодная аттестация персонала — это необходимый инструмент для поддержания эффективности работы организации, развития человеческого капитала и обеспечения её конкурентоспособности на рынке.

Аргументы:

Оценка эффективности работы сотрудников

Развитие кадрового потенциала.
Оптимизация организационной структуры.
Мотивация персонала.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Внимательно прочитайте текст задания. Обратите внимание! В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выберите один верный ответ. Запишите только номер и букву выбранного варианта ответа. Дайте обоснование выбора.

Задание 1. По результатам ежегодной аттестации работник

- а) может быть уволен
- б) не может быть уволен
- в) может быть уволен, но не во всех случаях

Привести ссылку на норму закона.

Ответ: в

Согласно п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если комиссия признала, что сотрудник не соответствует занимаемой должности, а у работодателя нет возможности перевести его на другую работу, то работник может быть уволен. Однако есть исключения: согласно ст. 261 ТК РФ, нельзя уволить по результатам аттестации беременную, одинокую мать, женщину, имеющую ребёнка до 3 лет, и некоторых других лиц.

Задание 2.

При направлении работника на обучение работодатель:

- а) *обязан* сохранить ему среднюю заработную плату на период обучения;
- б) *не обязан* сохранить ему среднюю заработную плату на период обучения.

Привести ссылку на норму закона.

Ответ: а

Работодатель обязан сохранить за работником среднюю заработную плату на период обучения, это закреплено в ст. 187 Трудового кодекса РФ. Гарантия распространяется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы. Средний заработок начисляется за рабочие дни по графику работника, которые приходятся на период обучения.

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитайте текст задания. В качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Запишите только

номер вопроса и буквы выбранного варианта ответа

Задание 1. Принято выделять следующие стили руководства

- а) демократический;
- б) авторитарный;
- в) мотивационный;
- г) либеральный
- д) распорядительный

Правильный ответ:

- а) демократический;
- б) авторитарный;
- г) либеральный

Задание 2. Некоторые виды показателей эффективности (KPI):

- а) показатели результата
- б) показатели затрат
- в) показатели производительности
- г) показатели уменьшения затрат

Правильный ответ:

- а) показатели результата
- б) показатели затрат
- в) показатели производительности

Тема 2. Системный подход к оценке и аттестации персонала, ПК-4.2

Вопросы открытого типа:

Вопрос 1. Дать сравнительную характеристику процедур оценки при приеме работника на работу и оценки при выдвижении в кадровый резерв (*привести не менее 4 различий*).

Правильный ответ: Некоторые различия между процедурами оценки при приёме работника на работу и при выдвижении в кадровый резерв:

Цели оценки: при приёме на работу задача — отобрать работника, который в состоянии достичь ожидаемого организацией результата. При выдвижении в кадровый резерв цель — выделить перспективных сотрудников, обеспечить их карьерный рост в соответствии с профессиональным и личностным потенциалом.

Критерии оценки: при приёме на работу в основном оценивают профессиональные навыки, соответствие корпоративной культуре. При выдвижении в кадровый резерв, помимо профессиональных компетенций,

учитывают лидерские качества, уровень образования и квалификации, адаптивность, мотивацию и другие характеристики.

Методы оценки: при приёме на работу часто используют анкетирование, интервью, тестирование, кейс-методики, проверку рекомендаций. Для оценки кандидатов в кадровый резерв применяют, например, проверочные задания на знание теории, кейс-тесты, деловую или ролевую игру, интервью.

Этапы оценки: при приёме на работу кандидат проходит несколько ступеней отбора: предварительную отборочную беседу, заполнение заявления, собеседование, тестирование, профессиональное испытание и другие. При выдвижении в кадровый резерв оценочные мероприятия проходят в несколько этапов: подготовительный, комплексное формализованное тестирование, оценочные интерактивные мероприятия, анализ результатов и составление отчёта.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Внимательно прочитайте текст задания. Обратите внимание! В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выберите один верный ответ. Запишите только номер и букву выбранного варианта ответа. Дайте обоснование выбора.

Задание 1. К комбинированным методам оценки персонала относится:

- а) метод суммы оценок;
- б) ранговый метод.

Правильный ответ: а

К комбинированным методам оценки персонала относится метод суммы оценок.

Метод суммы оценок заключается в том, что по заранее разработанной шкале оценивают характеристики работника и выводят средний показатель, который сравнивают с идеальным для должности. Чем ближе среднее к идеальному, тем ценнее работа сотрудника.

Задание 2. Матричный способ:

- а) относится к качественным методам оценки эффективности труда;
- б) не относится к качественным методам оценки эффективности труда;

Правильный ответ: а.

Матричный – сравнение реальных качеств и профессиональных успехов сотрудника с совершенной моделью человека на той же должности.

Анализ того, насколько сильно реальность отклоняется от идеала, поможет определить профпригодность работника.

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитайте текст задания. В качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Запишите только номер вопроса и буквы выбранного варианта ответа

Задание 1. Из приведенного перечня выделить технологии оценки персонала:

- а) метод «точно во время»,
- б) метод «360 градусов»,
- в) метод «Ассесмент центра»
- г) метод «Центр развития»

Правильный ответ:

- б) метод «360 градусов»,
- в) метод «Ассесмент центра»

Внимательно прочитайте текст задания. В качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. Запишите только номер вопроса и букву выбранного варианта ответа

Задание 2. Какая из перечисленных ошибок связана с использованием только событий последнего времени при оценке сотрудника?

- а) ошибка «нимба»
- б) ошибка учета последних событий
- в) ошибка экстремальности
- г) ошибка пристрастия

Правильный ответ: б

Тема 3. Системный подход к анализу и оценке управленческих компетенций

Вопросы открытого типа:

Задание 1. Какова административная цель оценки персонала?

Правильный ответ: Административная цель достигается путем принятия обоснованного административного решения (повышение или понижение по службе, перевод на другую работу, направление на обучение, увольнение) на основе результатов оценки деятельности персонала.

Задание 2. Дайте определение Soft skills.

Правильный ответ: особенности личности и характера, умение ладить с коллегами и «трудными» клиентами, корректно вести себя в стрессовых ситуациях, быстро находя выход при возникновении сложностей. Представление о сотруднике с этой точки зрения можно получить путем отзывов коллег и контрагентов, анализа прошлых провалов и достижений, получения психологического портрета с привлечением стороннего специалиста.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Внимательно прочитайте текст задания. Обратите внимание! В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выберите один верный ответ. Запишите только номер и букву выбранного варианта ответа. Дайте обоснование выбора.

Задание 1. Шкала рейтингов поведенческих установок:

- а) относится к методам индивидуальной оценки;
- б) не относится к методам индивидуальной оценки

Правильный ответ: а

Шкала рейтингов поведенческих установок относится к методам индивидуальной оценки – анкета, в которой описываются решающие ситуации профессиональной деятельности. В анкете рейтинга содержится обычно от шести до десяти решающих ситуаций с описанием поведения. Лицо, проводящее оценку, отмечает то описание, которое в большей степени соответствует квалификации оцениваемого. Тип ситуации соотносится с баллом по шкале.

Задание 2. Метод оценки по решающей ситуации:

- а) относится к методам индивидуальной оценки;
- б) не относится к методам индивидуальной оценки

Правильный ответ: а

Метод оценки по решающей ситуации относится к методам индивидуальной оценки. Для использования этого метода специалисты готовят список описаний «правильного» и «неправильного» поведения работников в отдельных (решающих) ситуациях. Эти описания распределяются по рубрикам в соответствии с характером работы. Лицо, проводящее оценку, готовит журнал для записей по каждому оцениваемому работнику, в который вносит примеры поведения по каждой рубрике. Затем этот журнал используется для оценки результативности труда. Как правило, метод служит для оценок, даваемых руководителем, а не коллегами или подчиненными.

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитайте текст задания. В качестве ответа ожидается последовательность элементов. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа, постройте верную последовательность из предложенных элементов. Запишите цифру и буквы вариантов ответа в нужной последовательности.

Задание 1. Определите последовательность расположения пунктов приказа на проведение аттестации:

- а) наименование и реквизиты организации;
- б) цель проведения аттестации
- в) сроки и место проведения аттестации;
- г) список сотрудников, которые будут проходить проверку на соответствие занимаемой должности;
- д) состав аттестационной комиссии;
- е) данные секретаря;
- ж) срок подачи руководителю подведённых итогов проверки;
- з) ответственный сотрудник за исполнение оформленного распоряжения;
- и) подписи руководителя организации, членов комиссии и ответственного за исполнение распоряжения.

Правильный ответ: а, б, в, г, д, е, ж, з, и

Задание 2. Определите последовательность уведомления о проведении заседания аттестационной комиссии:

- а) подготовка электронных писем,
- б) личное уведомление работника под подпись,
- в) вручение работнику графика аттестации,
- г) вручение копии характеристики,

Правильный ответ: а, б, в, г

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину,</i>	40

<i>самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Для решения задач открытого типа, ситуационных заданий студенту разрешается использование Трудового кодекса РФ.

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Программа дисциплины и ее учебно-методическое обеспечение (список источников и рекомендованной литературы, планы семинарских занятий, контрольные вопросы и др.) составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки магистра по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

(квалификация (степень) «магистр»), а также рабочим учебным планом подготовки магистров СЗИУРАНХиГС.

Основными видами занятий магистрантов являются: лекционный курс и семинарские (практические) занятия на которых магистры вместе с преподавателем обсуждают выполненные задания.

Методические рекомендации по подготовке и проведению устного опроса:

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала. Этот вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и включает в себя ответы на вопросы и ответы при проверке заданий. Студенты распределяют в группе вопросы из списка вопросов для обсуждения в плане каждого семинарского занятия. Ответ на вопрос должен быть кратким, по существу и, как правило, не превышающим 3 минут монологической речи. Готовиться к устному опросу по планам семинаров следует по списку основной и дополнительной литературы. Ответ студента при проверке письменного домашнего задания из плана семинарского занятия является разновидностью устного опроса. На семинарских занятиях также предусмотрены дополнительные, кроме домашней работы, задания, собеседование по дополнительным вопросам и дополнительным заданиям на семинарских занятиях рассматривается как устный опрос.

Методические рекомендации для подготовки докладов

Доклад - подготовка доклада включает в себя следующие этапы: изучение наиболее важных научных работ по данной теме, перечень которых, как правило, дает сам преподаватель; анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы доклада фактов, мнений разных ученых и научных положений; обобщение и логическое построение материала доклада, например, в форме развернутого плана; написание текста доклада с соблюдением требований научного стиля. Построение доклада, как и любой другой научной работы, традиционно включает три части: вступление, основную часть и заключение. Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

- приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Для более наглядного и точного восприятия доклад представляется с презентацией

Методические рекомендации для выступления на круглом столе:

Круглый стол—занятие, в основу которого преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям. Тема и обсуждаемые вопросы планируются и объявляются заранее и студенты знакомятся с ними до начала заседания. Это дает возможность студентам подготовить аргументы, материалы для демонстрации, цифры и факты, что делает заседание более интересным. Число участников может составлять 6-14 человек

Составляющие Круглого стола: неразрешенный вопрос по теме; равноправное участие всех заинтересованных сторон; выработка приемлемых решений.

Этапы проведения:

- краткое вводное слово преподавателя;
- заслушивание кратких вводных сообщений участников «круглого стола»;
- возможные варианты обсуждения темы;
- вопросы для создания проблемной ситуации;
- приемы выявления позиции у отдельных лиц или микрогрупп;
- порядок завершения занятия.

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти минут.

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Изучение данной дисциплины предусматривает обязательную самостоятельную работу магистра. Выполнение самостоятельной работы предполагает: качественную подготовку ко всем видам учебных занятий; реферирование и аннотирование указанных преподавателем источников и литературы; систематический просмотр периодических изданий целью выявления публикаций в области изучаемой проблематики; изучение учебной литературы; использование Web-ресурсов; в период сессий подготовку докладов-презентаций по отдельным темам дисциплины.

В процессе самостоятельной подготовки при освоении дисциплины необходимо изучить основную литературу, затем – дополнительную. Именно знакомство с дополнительной литературой, значительная часть которой существует как в печатном, так и электронном виде, способствует более глубокому освоению изученного материала. Литературу можно найти в указанных выше источниках, сети Интернет.

Самостоятельная работа предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты, устанавливать контакты и взаимодействия с различными социальными группами. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий. *Учебники из списка основной литературы взаимозаменяемы.*

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/541947>

2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536020>

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп.

— Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 424 с. — (Высшее образование).
— ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559831>

4. Прокофьева, Т. А. Системный анализ в менеджменте : учебник для вузов / Т. А. Прокофьева, В. В. Челноков. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10451-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/565703>

5. Тавокин, Е. П. Социология управления. Методы получения социальной информации : учебное пособие для вузов / Е. П. Тавокин. — 4-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 190 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07728-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538927>

6. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебник для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/562320>

8.2. Дополнительная литература

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами.-10-е издание / М. Армстронг / пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2017 – 832 с.

2. Макарова, Ирина Камильевна. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : уроки эффективного HR-менеджмента : учебное пособие / И. К. Макарова ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте Рос. Федерации. - Электрон.дан. - М. : Дело, 2015. - 421 с

3. Малюк, Владимир Иванович. Современные проблемы менеджмента [Электронный ресурс] : учеб.пособие для бакалавриата и магистратуры / В. И. Малюк. - Электрон.дан. - М. :Юрайт, 2018. - 191с.

4. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник для академ. бакалавриата / [Н. А. Горелов и др.] ; под ред. И. А. Максимцева, Н. А. Горелова ; С.-Петерб. гос. эконом.ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - Электрон. дан. - М. :Юрайт, 2018. - 526 с.

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. Конституция Российской Федерации.
2. Федеральный закон от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
3. Федеральный закон от 27.05.2003 №58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации» // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
4. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).
5. Указ Президента РФ от 04.12.2009 №1382 «Об утверждении Положения об Управлении Президента Российской Федерации по вопросам государственной службы и кадров» от 20.03.2006 г. № 231 // «Собрание законодательства РФ», 27.03.2006 г., № 13, ст. 1360.
6. Указ Президента РФ от 31.12.2005 №1574 «О Реестре должностей Федеральной государственной гражданской службы» // Информационно-правовая система «Консультант Плюс».
7. Указ Президента РФ от 11 августа 2016 г. № 403 «Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы» // Собр. законодательства РФ от 15 августа 2016 г.. № 33. ст. 5165
8. Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 № 1919-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы, утвержденных Указом Президента РФ от 11.08.2016 г. № 403» //URL: [http:// government.ru](http://government.ru)

8.4 Интернет-ресурсы

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам:

1. <http://www.kadrovik.ru>
2. <http://www.sovet HR.ru>

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения курса:

- Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы).

- Программа **SPSS Statistics** («*Statistical Package for the Social Sciences*») — компьютерная программа для статистической обработки данных при проведении прикладных исследований в социальных науках.

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.

Материально-техническая база

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
4.	Прочее