

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА  
кафедрой управления персоналом

Протокол от «10» ноября 2021 г.

№ 4

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**адаптированная для обучающихся инвалидов и обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья**  
**Научное исследование и оценка в управлении персоналом**  
**(Б1.В.04)**

Краткое наименование дисциплины – не установлено  
по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»  
квалификация выпускника: Бакалавр  
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2021

Новосибирск, 2021

**Автор – составитель:**

доцент, к.психол.н., доцент кафедры управления персоналом Доронина Инга  
Викторовна

доцент, к.соц.н., доцент кафедры управления персоналом Черняк Татьяна  
Владимировна

**Заведующий кафедрой** управления персоналом, к.психол.н., доцент И.В. Доронина

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .....	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО .....	6
3. Содержание и структура дисциплины .....	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине.....	15
4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации. ....	15
4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации .....	25
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	34
Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	38
6.1.Основная литература .....	39
6.2.Дополнительная литература .....	40
6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	41
6.4.Нормативные правовые документы.....	42
6.5.Интернет-ресурсы .....	42
6.6.Иные источники .....	42
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы .....	42

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

1.1. Дисциплина «Научное исследование и оценка в управлении персоналом» (Б1.В.04)  
обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПКс-1.1	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом с применением научных методов исследования
		ПКс-1.2	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом, в том числе в конкретной организации
ПКс-10	Способен принимать участие в разработке и проведении научных исследований в сфере управления персоналом, применять методы научных исследований и оформлять результаты научных исследований в виде отчетов, докладов, презентаций	ПКс-10.1	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом с применением научных методов исследования
		ПКс-10.2	Способен принимать участие в разработке и проведении научных исследований в сфере оценки персонала
ПКс-11	Способен применять методы и программные средства обработки деловой информации, работать со специализированными кадровыми компьютерными программами и информационными системами при решении задач управления персоналом	ПКс-11.1	Способен применять методы и программные средства обработки результатов научного исследования
		ПКс-11.2	Способен работать со специализированными кадровыми компьютерными программами и информационными системами при решении задач управления персоналом

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

Таблица 2

<i>ОТФ/ТФ</i>	<i>Код этапа освоения компетенции</i>	<i>Результаты обучения</i>
деятельность по оценке и аттестации персонала (С)/ организация и проведение оценки персонала (С/01.6), организация и проведение аттестации персонала (С/02.6) деятельность по оценке и аттестации персонала (С)/ организация и проведение оценки персонала (С/01.6), организация и проведение аттестации персонала (С/02.6)	ПКс-1.1	знаний: социологии, психологии, экономики по организации исследований умений: составлять программу научного исследования навыков: обрабатывать, представлять и интерпретировать результаты научного исследования
	ПКс-1.2	знаний: научных методов проведения прикладных исследований в управлении персоналом умений: составлять программу прикладного исследования навыков: обрабатывать, представлять и интерпретировать результаты прикладного исследования
	ПКс-10.1	знаний: социологии, психологии, экономики по организации исследований умений: составлять программу научного исследования навыков: обрабатывать, представлять и интерпретировать результаты научного исследования
	ПКс-10.2	<u>На уровне знаний:</u> о роли и месте оценки в системе управления персоналом; о возможностях и ограничения применения различных методов и технологий оценки, уметь применять на практике различные методы и разрабатывать оценочные программы <u>На уровне умений:</u> формулировать цель и задачи периодической и текущей оценки персонала; разрабатывать программы деловой оценки персонала <u>На уровне навыков:</u> владения навыками проведения аттестации; владения навыками проведения других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

	ПКс-11.1	<p>знаний:</p> <p>знание понятий, видов, типов информационно-коммуникационных технологий; информационных ресурсов, необходимых для решения задач профессиональной деятельности в кадровой сфере</p> <p>умений:</p> <p>применять программы статистической обработки данных</p> <p>навыков: подготовки данных для применения методов и программных средств обработки результатов научного исследования</p>
	ПКс-11.2	<p>на уровне знаний: знание понятий, видов, типов информационно-коммуникационных технологий; информационных ресурсов, необходимых для решения задач профессиональной деятельности в кадровой сфере</p> <p>на уровне умений: работает с информационными системами и базами данных по кадровым вопросам</p> <p>на уровне навыков: владеет основными приемами работы в автоматизированных информационных системах в процессе информационного обеспечения и реализации кадровых технологий</p>

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

- общая трудоемкость дисциплины – 9 ЗЕ.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 114 часа (из них лекции – 56 ч., занятия семинарского типа – 54 ч., в том числе практическая подготовка 12 часов.); на самостоятельную работу обучающихся – 156 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 28 часов (из них лекции – 14 ч., занятия семинарского типа – 14 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 278 ч. (заочная форма обучения).

### Место дисциплины

Дисциплина «Научное исследование и оценка в управлении персоналом» (Б1.В.04) изучается:

- студентами очной формы обучения на втором курсе (3,4 семестр);
- студентами заочной формы обучения на втором третьем курсе (3, 4, 5 семестры).

## 3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 3

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.	Форма
-------	------------------	------------------------	-------

	(разделов)	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости <sup>1</sup> , промежуточной аттестации
			л,	лр,	пз,	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	<b>Основы методологии научного исследования и виды научных исследований</b>		<b>16</b>		<b>16</b>		<b>40</b>	О/ПЗ
Тема 1.1	Особенности научно-исследовательской деятельности		5		5		10	О/ПЗ
Тема 1.2	Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование		5		5		14	О/ПЗ
Тема 1.3	Разработка программы научного исследования. Методология выборки в научном исследовании		6		6		16	О/ПЗ
Раздел 2	<b>Методы научных исследований</b>		<b>16</b>			<b>16</b>	<b>40</b>	О/ПЗ
Тема 2.1.	Опросные методы исследования : интервью, анкетирование		5		5		10	О/ПЗ

<sup>1</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), лабораторная работа (ЛР), доклад (Д), практические задания (ПЗ), электронный семинар (ЭС), письменное контрольное задание (ПКЗ) и др.

Тема 2.2.	Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.		5		5		14	О/ПЗ
Тема 2.3.	Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование		6		6		16	О/ПЗ
Промежуточная аттестация			27				27	курсовая работа
Всего:		<b>144</b>	<b>32</b>		<b>32</b>		<b>80</b>	ак.ч.
Раздел 3	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	<b>68</b>	<b>8</b>		<b>10</b>		<b>50</b>	
Тема 3.1	Основные элементы оценки персонала	18	4		2		12	Д, О
Тема 3.2	Проектирование программ оценки персонала	22	4		2		16	О, ПЗ
Тема 3.3	Методы оценки персонала	34	6		6		22	К, ПЗ, ЛР
Раздел 4	ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	<b>85</b>	<b>16</b>		<b>16</b>		<b>53</b>	
Тема 4.1.	Технологии найма, отбора и конкурса	18	4		4		10	Э, ПЗ
Тема 4.2.	Технологии оценки деятельности	21	4		4		13	О, ПЗ
Тема 4.3.	Технология центра оценки	18	4		4		10	О, ПЗ
Тема 4.4.	Оценка в развитии персонала	14	2		2		10	О, ПЗ
Тема 4.5.	Оценка в работе с кадровым резервом	14	2		2		10	О, ПЗ
Промежуточная аттестация		27					27	Экзамен
Всего:		<b>180</b>	<b>24</b>		<b>26</b>		<b>130</b>	ак.ч.

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины, час.				Форма
-------	------------------	------------------------	--	--	--	-------



	(разделов)	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости <sup>2</sup> , промежуточной аттестации
			л,	лр	пз	КСР		
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 1	<b>Основы методологии научного исследования и виды научных исследований</b>	<b>72</b>	<b>16</b>		<b>16</b>		<b>40</b>	О, ПЗ
Тема 1.1	Особенности научно-исследовательской деятельности		5		5		10	
Тема 1.2	Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование		5		5		14	
Тема 1.3	Разработка программы научного исследования. Методология выборки в научном исследовании		6		6		16	
Раздел 2	<b>Методы научных исследований</b>	<b>72</b>	<b>16</b>		<b>16</b>		<b>40</b>	О/ПЗ
Тема 2.1.	Опросные методы исследования : интервью, анкетирование		5		5		10	

<sup>2</sup> Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), лабораторная работа (ЛР), доклад (Д), практические задания (ПЗ), электронный семинар (ЭС), письменное контрольное задание (ПКЗ) и др.

Тема 2.2.	Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.		5		5		14	
Тема 2.3.	Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование		6		6		16	
Промежуточная аттестация			27				27	курсовая работа
Всего:		<b>144</b>	<b>32</b>		<b>32</b>		<b>80</b>	ак.ч.
<i>Заочная форма обучения</i>								
Раздел 3	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	<b>88</b>	<b>3</b>		<b>5</b>		<b>80</b>	О, К
Тема 3.1	Основные элементы оценки персонала							
Тема 3.2	Проектирование программ оценки персонала							
Тема 3.3	Методы оценки персонала							
Раздел 4	ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	<b>83</b>	<b>5</b>		<b>5</b>		<b>73</b>	О, ПЗ
Тема 4.1.	Технологии найма, отбора и конкурса							
Тема 4.2.	Технологии оценки деятельности							
Тема 4.3.	Технология центра оценки							
Тема 4.4.	Оценка в развитии персонала							
Тема 4.5.	Оценка в работе с кадровым резервом							
Промежуточная аттестация		<b>9</b>					9	Экзамен,
Всего:		<b>180</b>	<b>8</b>		<b>10</b>		<b>162</b>	ак.ч.
		<b>5</b>						з.е.
		<b>135</b>						ас.ч.

*Примечание:*

Для лиц с нарушениями зрения: Собеседование/опрос устный

Для лиц с нарушениями слуха: Собеседование/опрос письменный

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Собеседование/опрос устный/письменный

Для лиц с нарушениями зрения: Тестирование

Для лиц с нарушениями слуха: Тестирование

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: Тестирование

## Содержание дисциплины

### Раздел 1. ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ВИДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

#### Тема 1.1. Особенности научно-исследовательской деятельности

Введение в дисциплину. Предмет, содержание, задачи курса. Специфика научно-исследовательской деятельности. Цели и задачи научно-исследовательской деятельности для практики работы в сфере управления персоналом. Научная работа как творческий процесс. Описание результатов научной работы: реферат, научный отчет, тезисы доклада и журнальная научная статья. Виды рефератов: литературный (обзорный), методический, информационный, библиографический, полемический. Устные формы научного общения: научные съезды, конгрессы, симпозиумы, конференции и семинары. Основные типы научных исследований: фундаментальные и прикладные исследования. Нормы научной этики и моральные ценности науки. Язык ученых – язык научных понятий и терминов. Методы научного познания: общие и специальные. Общие методы научного познания: методы эмпирического исследования; методы, используемые как на эмпирическом, так и на теоретическом уровне исследования; методы теоретического исследования. Закон тождества. Явление омонимии и синонимии. Логическая ошибка в научном тексте как подмена понятия. Закон противоречия как требование непротиворечивости мышления. Требования закона исключенного третьего. Требование доказательности научных выводов закона достаточного основания.

#### Тема 1.2. Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование

Поисковое (разведывательное) и пилотажное как два основных подвида пробного исследования. Вариант разведывательного исследования - экспресс-опросы. Разведывательное и пилотажное исследования: сходство и различие. Цели и функции использования пилотажа.

Описательное исследование как более сложный тип научного поиска, чем разведывательное исследование. Цели и программа описательного исследования. Аналитическое исследование как самый углубленный вид социологического анализа. Точечное исследование, монографическое, лонгитюдное исследование, их особенности.

Мониторинг как постоянное наблюдение за процессом, состоянием объекта и развитием явления. Социологический мониторинг как совокупность регулярно повторяющихся исследований. Условия проведения мониторинга. Особый вид социального исследования - полевое исследование. Три типа полевых исследований: поисковое; диагностическое; экспериментальное. Группа методов: биографический, исторический, наблюдение и эксперимент как определение case study — исследование случаев. Case study как эмпирическое исследование, его особенности и сущность. Трудности использования «анализа случая». Оперативное исследование как особая разновидность социологического исследования (зондаж или экспресс-опрос).

#### Тема 1.3. Разработка программы научного исследования. Методология выборки в научном исследовании

План и программа научного исследования; ее значение как изложения теоретико-методологических предпосылок (общей концепции) исследования. Типы исследований: теоретико-прикладные исследования; прикладные исследования. Методологический раздел программы. Процедурно-методический раздел программы: принципиальный (стратегический) план исследования. Методы сбора информации. Методы обработки и анализа данных. Основные этапы исследования. Требования, предъявляемые к организации исследовательского процесса. Оформление научной работы. Стандарты оформления: ГОСТ 7.32-2001, ГОСТ 2105, ГОСТ 2107.

Методологический раздел программы: формулировка и обоснование степени научной изученности проблемы, актуальность; определение объекта и предмета исследования; определение цели и постановка задач исследования. Методологический раздел программы: уточнение и интерпретация основных понятий; предварительный системный анализ объекта исследования; развертывание рабочих гипотез.

Процедурно-методический раздел программы: обоснование системы выборки единиц наблюдения; набросок основных процедур сбора и анализа исходных данных. Основные понятия и сущность выборочного метода. Типы и методы выборки. Методы вероятностной (случайной) выборки: простой случайный выбор, систематический выбор. Районированные и стратифицированные выборки, гнездовая выборка. Методы невероятностной (неслучайной) выборки: квотная выборка, многоступенчатая выборка. Идеальные и реальные совокупности. Расчет объема выборки. Ошибка выборки. Контроль и ремонт выборки. Паспортчика выборки. Репрезентативность выборки.

## **Раздел 2. МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

### **Тема 2.1. Опросные методы исследования : интервью, анкетирование**

Методология, виды и типы интервью. Дефиниции и особенности интервью. Интервью в социальных исследованиях в сфере управления персоналом. Главные недостатки метода интервьюирования. Особенности поведения респондентов в России. Организацию работы с интервьюерами. Отбор, подготовка, инструктаж интервьюеров. Типология интервью. Формализованное интервью. Свободное интервью. Телефонное интервью. Неформализованное интервью. Фокусированное, или направленное, интервью. Нефокусированное интервью. Индивидуальное, или личное, интервью. Групповое интервью. Интервью по месту жительства. Интервью по месту работы. Разновидности формализованного (стандартизированного) интервью: с закрытыми и открытыми вопросами. Метод беседы. Достоинства и недостатки метода беседы. Анкетирование как опросный метод исследования. Социологическая анкета. Композиция анкеты. Виды и типы анкетных вопросов. Анализ качества анкеты.

### **Тема 2.2. Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.**

Определение метода фокус-групп. Состав и численность фокус-группы. Набор участников и фильтрующая анкета. Методика формирования. Два подхода к процедуре сбора информации (структурированная беседа, свободная дискуссия). Роль конфликта в сборе информации. Подбор фокус-группы. Виды анализа результатов фокус-групп (лингвистический, дискурс-анализ, контент-анализ). Ограничения на участие в фокус-группе. Процедура проведения. Функции и качества модератора. Эффект интервьюера. Роль модератора.

Экспертный опрос как разновидность социологического опроса. Отличия экспертного метода от других социологических опросов. Основное назначение и область применения экспертного опроса. Основные нормативные требования. Ограничения в применении. Программа экспертного опроса. Основной инструмент экспертных опросов. Экспертные оценки. Метод экспертных оценок. Требования к экспертам. Формирование экспертной группы. Функции метода экспертной оценки: прогноз, проверка степени достоверности результатов, аттестация коллектива. Бланк экспертной оценки. Кодирование ответов. Деятельностная методика использования результатов экспертной оценки. Методология и виды экспертного опроса. Отбор экспертов. Факторы валидности экспертных оценок. Ошибки и трудности применения экспертного опроса.

### **Тема 2.3. Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование**

Классификация методов и операций сбора данных и видов и методов научного поиска. Методы междисциплинарного исследования. Сущность и особенность научного наблюдения. Наблюдение как исследовательский метод. Виды наблюдений. Формализованное наблюдение. Включенное наблюдение. Исследовательский инструментарий. Возможности сопоставления результатов разных наблюдателей. Обработка и анализ результатов наблюдения. Структурированное и неструктурированное наблюдение. Бланк наблюдения. Сведение и анализ результатов наблюдения. Преимущества и недостатки наблюдения. Роль и качества наблюдателя.

Анализ документов. Виды документов. Качественный анализ. Отбор документов для изучения. Контент-анализ: методология и методика. Внешний и внутренний анализ документа. Смысловые единицы и единицы счета. Бланк кодировки. Компьютерная обработка результатов контент-анализа. Деятельностный подход к организации контент-анализа. Исследование материалов в сфере управления персоналом. Работа с заявлениями и обращениями персонала.

Использование тестов в прикладных исследованиях. Методология тестирования. Концепция тестирования как метода оценки и измерения качеств личности. Классификация тестов:

общеличностные, личностные, групповые и т.д. Норма теста как соответствие критериям: репрезентативности; адаптированности, объективности, валидности, надежности и научности. Технология тестирования. Основные этапы процесса подготовки и проведения тестирования. Принципы использования тестов.

### **Раздел 3. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

#### ***Тема 3.1. Основные элементы оценки персонала***

Оценка как процесс и результат соизмерения объекта с эталоном. Субъект, объект и средства как основные элементы оценки; их структура и взаимосвязь. Оценка персонала как система. Субъекты оценки персонала. Модели субъектов оценки. Кадровая служба как особый субъект оценки персонала. Роль руководителя в процессе оценки. Функции руководителя как субъекта оценки.

Персонал как объект оценки. Виды и должностная структура персонала. Профессионально-значимые качества как предмет оценки. Виды и структура качеств. Компетенции персонала как объект оценки: понятие и сферы. Компетенции и компетентность

Понятие и виды эталонов. Эталон и критерий. Качества и критерии. Критерии оценки как система. Деятельность как основа формирования критериев. Формальные и неформальные критерии. Подходы к формированию системы критериев оценки.

Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки. Индикаторы измерения и оценки по критериям

Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Шкалы наименований. Порядковые шкалы. Шкалы интервалов и шкалы отношений. Абсолютная шкала. Требования к выбору шкал оценки персонала.

#### ***Тема 3.2. Проектирование программ оценки персонала***

Связь оценки и исследовательской задачи. Особенности построения оценочных программ. Актуальность (необходимость) и цели оценки. Объект, предмет и методы оценки. Методология, методы и методики исследования. Гипотезы в процессе оценки. Виды гипотез. Проверка гипотез. Основные результаты процесса оценки. Выводы и заключения. Особенности описания процесса и результатов оценки. Анализ результатов и рекомендации

#### ***Тема 3.3. Методы оценки персонала***

Классификации методов оценки персонала. Социологические, экономические, психологические методы. Современные и традиционные. Биографические и графологические методы оценки.

Наблюдение как метод оценки персонала. Организация наблюдения. Фиксация/регистрация процесса и результатов наблюдения. Наблюдение и наблюдательность. Тренинг наблюдательности.

Виды собеседования. Методы собеседования: британский, немецкий, американский, китайский. Этапы подготовки и проведения кадрового интервью. Регистрация данных собеседования. Технологии собеседования и кадрового интервью. Факторы, влияющие на эффективность проведения оценочного собеседования. Общая характеристика анкетного опроса. Технологии подготовки и обработки анкет в кадровой работе. Методика 360 градусов: сущность и модификации метода. Формы применения в оценке деятельности, в оценке личности.

Контент-анализ. Анализ документов в процессе оценки. Основные виды документов. Карьерограмма как оценочная информация.

Методы психодиагностики. Классификации методов психодиагностики (LQT, Б.Г. Ананьева, А. Анастаси). Виды психологических тестов. Личностные опросники (тест ММПИ; 16-факторный опросник Кэттела и другие). Проективные методики. Компьютерные тесты, их возможности и ограничения. Создание и использование психологических тестов. Проверка тестов на валидность и надежность. Этические нормы психодиагностики. Требования к разработчикам тестов. Требования к пользователям тестов.

Сущность экспертных оценок. Подбор экспертов. Требования к экспертам. Виды методов экспертной оценки. Групповое обсуждение, (фокус-группа), письменный обзор, метод Дельфи как

основные экспертные методы оценки. Преимущества экспертных оценок. Недостатки метода.

Сущность игровых методов. Игровые упражнения и ситуационное моделирование. Деловые интерактивные игры в процессе оценки, их особенности и возможности применения. Наблюдение и оценка в ходе игрового взаимодействия. Подготовка наблюдателей. Фиксация процесса и результатов игры. Влияние факторов условности на результаты наблюдения. Диагностические игровые комплексы (ДИК).

Эксперимент как метод оценки персонала. История использования эксперимента в менеджменте. Гипотезы и способы их доказательства в управлении персоналом.

Обработка оценочной информации. Анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Описание, анализ и интерпретация данных. Подготовка заключений по результатам оценки

## **Раздел 4. ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ**

### ***Тема 4.1. Технологии найма, отбора и конкурса***

Характеристика найма, отбора и подбора персонала, этапы и методы отбора. Формирование профиля должности, анализ резюме, собеседование и интервью как основные методы отбора, роль кадровых агентств в отборе и подборе персонала.

Подходы к организации и проведению конкурсов. Виды конкурсного отбора (выборы, подбор, отбор). Оценочные программы при конкурсном отборе. Этапы и алгоритм оценки при отборе. Субъекты оценки при конкурсном отборе.

Технологии отбора государственных служащих (отечественный и зарубежный опыт). Оценка при конкурсе документов. Сравнительный анализ. Нормативные правовые ограничения на проведение конкурсного отбора. Ресурсные и временные ограничения. Этические ограничения.

### ***Тема 4.2. Технологии оценки деятельности***

Основные виды деятельности в организации и способы их описания. Особенности оценки сложной, слабоструктурированной деятельности. Моделирование деятельности как основа оценки. Определение критериев оценки деятельности. Процесс и результаты деятельности. Прямые и косвенные показатели оценки деятельности. Оценка количественных показателей. Оценка качества работы. Оценка эффективности деятельности. Грейдирование как способ оценки деятельности. Оценка деятельности в системе МВО и КРІ. Компетентностный подход в оценке деятельности.

Оценка деятельности при аттестации. Федеральное законодательство об аттестации. Функции по подготовке и проведению аттестации. Элементы аттестации. Этапы аттестации

Аттестация в системе государственной службы. Анализ нормативных правовых документов по аттестации (Положение об аттестации, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, отзыв руководителя, график аттестации, аттестационный лист и пр.). Инструктивно-методическое обеспечение аттестации. Социально-психологическое сопровождение аттестации.

### ***Тема 4.3. Технология центра оценки***

Виды центров оценки: центр оценки и развития, центр самопознания, центр стратегической оценки персонала. Технологии интегральной, комплексной оценки персонала. Оценочные процедуры и программы. Центры оценки как современная оценочная технология. Зарождение и развитие центров оценки. Основные принципы центра оценки. Преимущества и ограничения центров оценки. Основные этапы центров оценки. Анализ деятельности как основа программ центра оценки. Разработка программ центра оценки. Система критериев и методов оценки в центре оценки. Разработка компетентностной модели для центра оценки

### ***Тема 4.4. Оценка в развитии персонала***

Критерии оценки качества развития персонала. Эталоны и показатели оценки в управлении карьерой. Оценка биографических данных и карьерограмм. Методика определения потребности в развитии персонала. Специфика проведения оценки результатов развития персонала. Модели оценки эффективности обучающих программ.

Уровень развития персонала и его оценка. Карьерный потенциал персонала. Оценка потенциала персонала.

#### **Тема 4.5. Оценка в работе с кадровым резервом**

Назначение и виды кадрового резерва. Перспективный и текущий резерв организации. Оценка кадрового резерва как опережающая (перспективная) технология. Этапы формирования и подготовки резерва кадров. Оценка потенциальных и актуальных способностей кандидатов в резерв. Кадровый резерв как команда руководителя. Оценка как основа построения индивидуальных программ развития. Мониторинг состояния (прогресса) лиц, состоящих в резерве. Оценка и подготовка экспертного заключения при назначении на вышестоящую должность.

Отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы. Нормативные правовые документы по организации работы с резервом. Анализ оценочно-обучающих программ при работе с резервом кадров в системе государственной службы

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.**

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Научное исследование и оценка в управлении персоналом» (Б1.В.04) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

**Для проведения занятий по очной форме обучения**

**Для проведения занятий по очной и заочной формам обучения**

Таблица 5

<b>Тема (раздел)</b>		<b>Методы текущего контроля успеваемости</b>
<b>Раздел 1.</b>	<b>ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ВИДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ</b>	
Тема 1.1	Особенности научно-исследовательской деятельности	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических исследовательских заданий
Тема 1.2	Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических исследовательских заданий.
Тема 1.3	Разработка программы научного исследования. Методология выборки в научном исследовании	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических исследовательских заданий
<b>Раздел 2.</b>	<b>МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ</b>	
Тема 2.1.	Опросные методы исследования: интервью, анкетирование	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий. Тренинг

		интервью
Тема 2.2.	Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.3.	Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий, разработка требований к экспертам. Тестирование

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 3</b>	<b>ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА</b>	
Тема 3.1	Основные элементы оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 3.2	Проектирование программ оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 3.3	Методы оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
<b>Раздел 4</b>	<b>ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ</b>	
Тема 4.1.	Технологии найма, отбора и конкурса	Предоставление эссе в устном виде Письменный ответ на задания
Тема 4.2.	Технологии оценки деятельности	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 4.3.	Технология центра оценки	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 4.4.	Оценка в развитии персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 4.5.	Оценка в работе с кадровым резервом	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания

4.1.2. Курсовая работа проводится с применением следующих методов оценки (средств): проверка письменного текста и защита с презентацией в группе.

Экзамен проводится с применением следующих методов оценки (средств):

Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование

#### **4.2 Материалы текущего контроля успеваемости<sup>3</sup>**

Материалы текущего контроля успеваемости предоставляются в формах, адаптированных к конкретным ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся:

**для лиц с нарушениями зрения:** в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения.

**для лиц с нарушениями слуха:** в печатной форме или в форме электронного документа.

**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:** в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

При проведении текущего контроля успеваемости обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических

<sup>3</sup> Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине



средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены СИУ – филиал РАНХиГС или могут использоваться собственные технические средства.

При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или на выполнение заданий.

## **Раздел 1. ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ВИДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

### **Примерные вопросы для подготовки к опросу:**

#### **Тема 1.1. Особенности научно-исследовательской деятельности**

1. В чем специфика научно-исследовательской деятельности.
2. Каковы цели и задачи научно-исследовательской деятельности.
3. Научная деятельность как творческий процесс и развитие мышления.
4. В чем разница основных типов научных исследований: фундаментальных и прикладных исследований.
5. Каковы нормы научной этики и моральные ценности науки.
6. Каковы общие методы научного познания: методы эмпирического исследования; методы, используемые как на эмпирическом, так и на теоретическом уровне исследования; методы теоретического исследования.

#### **Тема 1.2. Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование**

1. Характеристика поискового и пилотажного исследования.
2. Характеристика разведывательного и пилотажного исследования: сходство и различие.
3. Особенности описательного, аналитического, точечного и лонгитюдного исследования.
4. Аналитическое исследование как самый углубленный вид социологического анализа.
5. Точечное исследование, монографическое, лонгитюдное исследование – в чем их особенности.
6. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование – каковы их характеристики.
7. Три типа полевых исследований: поисковое; диагностическое; экспериментальное- в чем их разница.
8. Case study как эмпирическое исследование – в чем его особенности и сущность.
9. Каковы трудности использования «анализа случая».

#### **Тема 1.3. Разработка программы научного исследования**

1. Каковы функции и значение программы исследования.
2. Каковы особенности типов исследований: теоретико-прикладных исследования; прикладных исследования.
3. Методологический раздел программы – его характеристика.
4. Опишите процедурно-методический раздел программы.
5. Назовите основные этапы исследования.
6. Что включает методологический раздел программы исследования.
7. Назовите типы и методы выборки.
8. Что такое расчет объема выборки.

## **Раздел 2. МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

### **Тема 2.1. Опросные методы исследования: интервью, анкетирование**

1. Каковы методология, виды, особенности интервью
2. Каковы главные недостатки метода интервьюирования.
3. Опишите организацию работы с интервьюерами.
4. Как происходит отбор, подготовка, инструктаж интервьюеров.
5. Характеристика и типология интервью: формализованное, свободное, телефонное интервью.
6. Назовите достоинства и недостатки метода беседы.
7. Что такое экспертный опрос его особенности
8. Каковы функции метода экспертной оценки.
9. Какова композиция анкеты
10. Какие вопросы включают в анкету.

### **Тема 2.2. Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.**

1. Какова характеристика метода фокус-групп.
2. Как происходит подбор фокус-группы.
3. Каковы ограничения на участие в фокус-группе.
4. Каковы функции и качества модератора.
5. В чем роль модератора.

### **Тема 2.3. Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование**

1. Каковы особенности наблюдения как метод научного исследования.
2. В чем сущность и особенность научного наблюдения как исследовательского метода.
3. В чем особенность анализа документов.
4. Контент-анализ: в чем методология метода.
5. Как можно использовать тесты в прикладных исследованиях.

## **Типовые задания для письменных практических работ**

### **Задания для письменных практических работ по дисциплине <sup>4</sup>**

## **Раздел 1. ОСНОВЫ МЕТОДОЛОГИИ НАУЧНОГО ИССЛЕДОВАНИЯ И ВИДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

### **Тема 1.1. Особенности научно-исследовательской деятельности**

1. Проведите анализ реализации логических законов в организации научного исследования.
2. Составьте глоссарий (перечень основных терминов и понятий с обязательным указанием источников) – исследований в сфере выбранной темы.
3. Опишите понятия и методы научного познания по словарю понятий .
4. Проанализируйте категории, методы, логические законы.
5. Охарактеризуйте методы научного познания: общие и специальные.

### **Тема 1.2. Виды научных исследований: пробное, пилотажное, описательное, аналитическое, точечное и лонгитюдное исследования. Мониторинг, полевое исследование, анализ случая (Case study) и оперативное исследование**

---

<sup>4</sup> Черняк Т.В. Игровые технологии в подготовке HR-менеджера: междисциплинарный подход: практикум /Т.В. Черняк РАНХиГС, Сиб. ин-т упр.-2-е изд., испр. и доп.- Новосибирск: Изд-во СибАГС,2018.- С.120-145.

1. Приведите примеры всех видов исследований в сфере управления персоналом

2. Характеристика исследований в сфере управления персоналом

### **Тема 1.3. Разработка программы научного исследования**

1. Выделите функции и роль программы исследования в работе с персоналом организации
2. Привести примеры точек зрения теоретиков на функции и значение программы исследования
3. Приведите примеры использования в организациях практики проведения пробного и пилотажного исследования по теоретическим источникам.
4. Сформулировать проблемы, объекта, предмета, цели и задачи исследования по выбранной теме.
5. Провести интерпретацию основных понятий и системный анализ объекта и гипотезы исследования
6. Разработать и пояснить выборку в научном исследовании

## **Раздел 2. МЕТОДЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ**

### **Тема 2.1. Опросные методы исследования: интервью, анкетирование**

1. Выбрать и пояснить выбор методов научного исследования по теме.
2. Найти методики для исследования по вашей теме.

### **Тема 2.2. Метод фокус-групп. Экспертный опрос и его методология.**

1. Разработайте критерии отбора экспертов к исследованию
2. Выделите параметры отбора участников для фокус группы по определенной тематике.

### **Тема 2.3. Неопросные методы: наблюдение, анализ документов, тестирование**

1. Выберите и аргументируйте выбор методов для вашего исследования: фокус-группы; экспертный опрос; наблюдение; анализ документов; тесты в исследованиях

## **Типовые оценочные средства по теме 3.1**

### **Темы для докладов**

Эволюция представлений об оценке персонала в России

Эволюция представлений об оценке персонала в менеджменте

Системы оценки персонала в организации

Руководитель как субъект и объект оценки

Оценка в системе управления персоналом

### **Вопросы для устного опроса**

1. Как формулируются цели оценки персонала в зависимости от стратегии развития организации?
2. Из каких элементов состоит системы оценки персонала?
3. Как определить потребность организации в построении системы оценки персонала?
4. Каковы этапы внедрения системы оценки персонала?
5. Каким образом необходимо обучать субъектов оценки персонала?

## **Типовые оценочные средства по теме 3.2**

### **Вопросы для устного опроса**

1. Какова суть научного исследования в рамках управления персоналом?
2. Чем отличается научной подход к пониманию проблемы?
3. Какие бывают гипотезы и как они формулируются?
4. Какие требования предъявляются к выборке? Что такое репрезентативность

выборки?

5. Какие классификации методов существуют?

#### **Практические задания<sup>5</sup>**

***Задание 1. Сформулируйте цель, задачи, объект и предмет и тему исследования для решения описанной проблемы в управлении персоналом***

##### Описание проблемы:

На сегодняшний момент очень многие компании активно занимаются подбором персонала, но очень мало уделяют внимания адаптации персонала. Как показывает статистика, большая часть новых сотрудников увольняется из организации в первые месяцы работы, так и не пройдя испытательный срок. Основные причины ухода – несовпадение реальности с ожиданиями и сложность интеграции в новую организацию. Зачастую новичком никто не занимается, в лучшем случае его представляют коллегам и предлагают ознакомиться с должностными инструкциями. Во многих компаниях нет даже базовых программ управления адаптацией. Однако впечатления от первых дней на новом месте обычно оставляют глубокий след и могут оказать отрицательное воздействие на мотивацию и отношение к обязанностям и коллективу.

Сотрудник может испытать чувство отчуждения и занять негативную позицию к компании с первого дня работы. Кроме того, если новичка предоставляют самому себе, то организация зачастую теряет возможность сформировать у него положительное отношение к своим устоям и традициям.

И, безусловно, есть группы людей, которые особенно нуждаются в программах адаптации. Это выпускники вузов (они еще не имеют профессионального опыта), сотрудники старшего возраста (обычно им психологически сложно вписаться в новый коллектив) и женщины после декретного отпуска (у них часто бывают существенные пробелы в знаниях и навыках).

***Задание 2. Сформулируйте цель, задачи, объект и предмет и проблему исследования по теме научного исследования:***

***«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в управлении персоналом организации»***

### **Типовые оценочные средства по теме 3.3**

#### **Вопросы для коллоквиума**

1. Какие классификации методов существуют?
2. В чем суть методики наблюдения?
3. Какова роль собеседования в кадровом менеджменте? Как используется собеседование в первичной, в текущей оценке персонала?
4. Что такое бесконтактные методы оценки персонала?
5. Какова роль психодиагностики в системе оценки персонала?

#### **Практические задания**

##### **По одному из методов оценки персонала:**

Описать методику подготовки

Описать методику проведения

Привести пример гипотезы, темы для исследования, 3-5 предметов исследования

---

<sup>5</sup> С перечнем заданий также можно ознакомиться в пособии: Доронина, И. В. Основы оценки персонала: рабочая тетр. / И. В. Доронина ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, Сиб. акад. гос. службы. - 2-е изд., стер. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 173 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 28.03.2016). - Загл. с экрана.

#### Список методов:

- 1 – наблюдение
- 2 – анализ документов
- 3 – интервью
- 4 – игровая диагностика
- 5 – анкетирование
- 6 – тестирование
- 7 – фокус группа
- 8 – опрос- 360 градусов

#### **Практические задания для лабораторной работы в компьютерном классе**

##### ***1. Исследование особенностей личности с помощью 16-ти факторного опросника Кеттела***

Цель: опросник предназначен для измерения шестнадцати личностных черт, характеризующих структуру личности.

Описание: опросник состоит из 105 вопросов (форма С) на каждой из которых предлагается три варианта ответов (а, b, с). Испытуемый выбирает и фиксирует его в бланке ответов. В процессе работы испытуемый должен придерживаться следующих правил: не терять времени на обдумывание, а давать пришедший в голову ответ; не давать неопределенных ответов; не пропускать вопросов; быть искренним. Вопросы группируются по содержанию вокруг определенных черт, выходящих в конечном итоге к тем или иным факторам.

Обработка результатов: Обработка результатов ведется по специальному ключу, где даны номера вопросов и количество баллов, которые получают ответ а, b, с в каждом вопросе. Таким образом, за каждый ответ испытуемый может получить 2, 1 или 0 баллов. Количество баллов по каждому фактору суммируется и заносится в бланк ответов (в правый столбик), экспериментатор получает профиль личности по 16-ти факторам в сырых оценках. Эти оценки переводятся в стандартные (стены). Затем экспериментатор определяет, какое развитие получил каждый фактор: низкая, средняя, высокая, выписывает черты, характеризующие степень их развития и анализирует результаты. Если какая-либо из черт вызывает сомнение, лучше ее не включать в характеристику.

##### ***2. Исследование акцентуаций характера с помощью опросника Г.Шмишека***

Цель: опросник предназначен для диагностики типа акцентуации личности..

Описание: опросник содержит 10 шкал, в соответствии с десятью выделенными Леонгардом типами акцентуированных личностей, и состоит из 88 вопросов, на которые требуется ответить «да» или «нет».

Обработка результатов: подсчитывается количество ответов «да» и количество ответов «нет» по каждой шкале с помощью ключа. Каждое совпадение с ключом равно 1 баллу. Максимальная сумма баллов равна 24. Учитывается неоднозначная количественная представленность исследуемых шкал, вводится коэффициент выравнивания, вследствие чего сумма полученных «сырых» баллов умножается на дифференцированный коэффициент. Так, при 8 утверждениях в шкале полученный результат умножается на 3, при 12 – на 2, при 4 – на 6.

Максимальная сумма баллов после умножения – 24. На основании практического применения опросника считают, что сумма баллов в диапазоне от 15 до 19 говорит о тенденции к тому или иному, типу акцентуации. В случае превышения 19 баллов черта характера является акцентуированной. Полученные данные могут быть представлены в виде «профиля личностной акцентуации».

##### ***3. Диагностика общих умственных способностей с помощью «Краткого отборочного теста» (КОТ)***

Цель: определение интегрального показателя общих способностей.

Описание: тест содержит 50 вопросов. В качестве ответа необходимо выбрать один из вариантов или решить задачу.

Обработка результатов: за каждое совпадение ответа с ключом начисляется один балл. Подсчитывается сумма правильных ответов. Чем выше оценка по тесту, тем выше на сегодняшний день уровень интеллектуального развития, тем лучше способности к дальнейшему обучению и познавательной деятельности.

## **Типовые оценочные средства по теме 4.1**

### **Темы для эссе**

Подготовка резюме: точность и творчество

Самые ценные качества при подборе сотрудника

Оценка человека как будущего сотрудника

Оценка сотрудника: во благо или против человека

«Особенности отбора персонала во Франции» (эссе по мотивам видеофильма «Гость»)

### **Практические задания**

**Задание 1. Разработайте перечень требований к должности руководителя службы управления персоналом для представленных организаций.**

Представьте, что Вы подбираете руководителей в службы персонала трех организаций:

Машиностроительный завод

Государственный педагогический университет

Страховая компания

Какими профессионально важными качествами должны обладать кандидаты?

**Задание 2. Дайте сравнительный анализ методик диагностики для проведения конкурса: собеседования и анкетирования, тестирования и наблюдения**

## **Типовые оценочные средства по теме 4.2**

### **Вопросы для устного опроса**

1. Какие эталоны оценки деятельности можно отнести к современным?
2. Какие эталоны оценки деятельности используются в вашей учебной деятельности?
3. В чем суть аттестации как процедуры оценки деятельности?
4. В чем особенности аттестации государственных служащих?

### **Практические задания**

**Задание: 1.** Предложите способы и методы оценки персонала различных подразделений бэк-офиса и различных категорий работников (менеджеры, начальники среднего звена, топ-менеджеры).

**2.** Каким образом можно использовать способы и методы оценки в системе справедливого вознаграждения различных категорий работников разных подразделений бэк-офиса за вклад в общий результат деятельности компании.

**3.** Напишите план действий по внедрению новой системы оценки персонала.

### **Характеристика организации**

Компания «ИрбисТрейд, Лтд».

Профиль деятельности – торгово-производственная.

Численность персонала – около 500 работников на производстве, 150 работников в офисе.

Срок работы на российском рынке – 6 лет

### **Общая ситуация**

Вы – новый менеджер по персоналу, HR-generalist в бэк-офисе компании. Назначение офиса – продажи, закупки, логистика, ведение учетно-отчетной работы и управление персоналом. По договоренности с генеральным директором, первые месяцы работы вы посвятили тому, что разбирались с ситуацией в компании, навели общий порядок в кадровом делопроизводстве и занимались подбором персонала в компанию. Все это

время вы также размышляли о способах повышения отдачи от работников. Ваши наблюдения и ваш предыдущий опыт привели к выводу, что для начала необходимо внедрить хорошую систему оценки персонала.

По вашему наблюдению, ситуация в компании представляет собой классический вариант стадии роста: сотрудники требуют четкого распределения должностных обязанностей, закрепленных в должностных инструкциях, справедливой оценки и оплаты труда, возможностей роста и профессионального развития внутри компании и т. д. Руководство готово повысить заработную плату тем, кто этого заслуживает, вкладывать средства в их развитие. По мнению генерального директора, необходимо провести аттестацию (оценку) персонала, результаты которой можно было бы использовать для построения справедливой системы оплаты труда, принимать решения о размерах вознаграждения каждого работника, о переводе на другую должность, о направлении на обучение и т. д.

До вас HR-менеджером была разработана система оценки деятельности персонала, но она не прижилась. Генеральный директор считает, что он сам не уделил ей достаточного внимания при разработке, и в итоге получилось: она оценивает всех «под одну гребенку». По воспоминаниям начальников управлений и отделов прежняя система оценки ассоциируется у них с заполнением большого количества бумажек и сомнительным результатом типа «годен/не годен». По общему мнению, система оценки при неплохо отработанном процессе проведения была недостаточно хорошо связана с системой мотивации, слабо связана с системой обучения и развития персонала. По заключению генерального директора прежняя система не позволяла справедливо оценить вклад в общий результат неторговых подразделений.

**Задание:** 2. Подберите перечень ключевых показателей эффективности (КПЭ) для представленных целей трудовой деятельности специалиста кадровой службы

Цель 1: Повысить уровень качества подготовленных документов

Цель 2: Сократить срок закрытия вакансии

Цель 3: Улучшить показатели кадрового состава организации

КПЭ должны быть измеряемыми. В рамках достижения цели 1 это могут быть сроки, количество по отношению к качеству, оценка качества экспертами

Цель 2 – срок закрытия, затраты, кол-во кандидатов, удовлетворенность руководителя

Цель 3 – средний возраст, образование, уровень компетентности, текучесть кадров и др.

### Типовые оценочные средства по теме 4.3

#### Вопросы для устного опроса

1. Почему Центры оценки являются современными эффективными технологиями?
2. Каково зарождение и развитие центров оценки?
3. Чем отличаются процедуры и программы центров оценки?
4. Каким образом происходит разработка программ центра оценки? Подбор системы критериев и методов оценки?

#### Практические задания

##### Задание 1. Составьте матрицу исследования для центра оценки

Качество/компетенция	Методика 1	Методика 2	Методика 3	Методика 4	Методика 5	Методика 6
Коммуникативность						
Представительские качества						
Поведенческая гибкость/адаптивность						
Ведение переговоров, способность к						

сотрудничеству						
Уверенность в себе						
Инициативность						
Эмоциональная устойчивость						

**Задание 2. Разработайте бланк «обратной связи» для объектов проведения центра оценки.**

#### Типовые оценочные средства по теме 4.4

##### Вопросы для устного опроса

1. Какова суть оценка как основы построения индивидуальных программ развития?
2. В чем состоит оценка обучения по модели Кирпатрика?
3. Какие подходы к оценке потребности в обучении вы знаете?
4. По каким показателям можно оценить эффективность вашего обучения?

##### Практические задания

*Задание 1. Перечислите индикаторы и разработайте анкету оценки эффективности обучения в «Тренинге продаж».*

*Задание 2. Разработайте бланк оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением специалистов, линейным менеджером.*

#### Типовые оценочные средства по теме 4.5

##### Вопросы для устного опроса

1. С какой целью формируется кадровый резерв?
2. Каковы принципы формирования кадрового резерва?
3. Каковы источники формирования кадрового резерва?
4. Каковы критерии формирования и востребованности кадрового резерва?
5. Каким образом происходит отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы?

##### Практические задания

*Задание 1. Предложите схему индивидуального плана развития в кадровом резерве, совмещенного со шкалой оценки*

*Задание 2. Дайте сравнительный анализ методов формирования кадрового резерва по схеме:*

метод	эффективность	стоимость	затраты времени
Тесты профессиональной склонности			
Теста интеллекта			
Биографические тесты			
Проективные тесты			
Тесты-опросники на личностные свойства			
Собеседование			
Анализ резюме			
Рекомендации			
Графология			
Астрология			
Центр оценки			
Игровая диагностика			



## 4.2.5 Типовые вопросы к семинарам

### К разделу 1

Из каких элементов состоит системы оценки в организации?

Какие методики применяются в тестировании?

Как соотносятся методы и методики оценки?

Какова история развития эталонов оценки деятельности в России?

### К разделу 2

Из каких элементов состоит программа технологий оценки в организации?

Какие методики применяются в центре оценки?

Как соотносятся методы и технологии оценки?

Какова история развития технологии аттестации?

## 4.3. Оценочные средства промежуточной аттестации

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Таблица 6

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПКс-1	Владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПКс-1.1	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом с применением научных методов исследования
		ПКс-1.2	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом, в том числе в конкретной организации
ПКс-10	Способен принимать участие в разработке и проведении научных исследований в сфере управления персоналом, применять методы научных исследований и оформлять результаты научных исследований в виде отчетов, докладов, презентаций	ПКс-10.1	Владение навыками сбора информации по управлению персоналом с применением научных методов исследования
		ПКс-10.2	Способен принимать участие в разработке и проведении научных исследований в сфере оценки персонала
ПКс-11	Способен применять методы и программные средства	ПКс-11.1	Способен применять методы и программные

обработки деловой информации, работать со специализированными кадровыми компьютерными программами и информационными системами при решении задач управления персоналом		средства обработки результатов научного исследования
	ПКс-11.2	Способен работать со специализированными кадровыми компьютерными программами и информационными системами при решении задач управления персоналом

Таблица 7

<i>Этап освоения компетенции</i>	<i>Показатель оценивания</i>	<i>Критерий оценивания</i>
ПКс-1.1	Разрабатывает программу научного исследования  Оформляет отчет о научном исследовании	Разработал программу научного исследования  Оформил отчет о научном исследовании
ПКс-1.2	Проводит сбор информации по управлению персоналом в организации	Провел сбор информации по управлению персоналом в организации
ПКс-10.1	Разрабатывает программу научного исследования  Оформляет отчет о научном исследовании	Разработал программу научного исследования  Оформил отчет о научном исследовании
ПКс-10.2	Определяет целей, задач, видов оценки в соответствии со стратегическими планами организации.  Определяет алгоритм применения различных технологий оценки персонала	Определяет значимость оценки персонала в разработке стратегии развития организации  Определяет цели оценки и дает им характеристику  Вырабатывает на их основе задачи оценки Классифицирует виды оценки по направлениям  Описывает элементы оценки и алгоритм построения системы оценки персонала

		<p>Перечисляет методы оценки и дает им характеристику</p> <p>Подбирает методы оценки в соответствии с целями и задачами</p> <p>Описывает алгоритм организации и применения оценочных технологий в соответствии с целями и задачами</p>
ПКс-11.1	применяет методы и программные средства обработки результатов научного исследования	применил методы и программные средства обработки результатов научного исследования
ПКс-11.2	Имеет навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и информационными системами при решении задач управления персоналом	Проявил навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и информационными системами при решении задач управления персоналом

### **Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации**

#### **Типовой вариант задания для курсовой работы студентов**

Разработайте программу научного исследования по выбранной теме из списка курсовых работ и проведите его в соответствии с основными этапами программы исследования:

1. Формулировка проблемы.
2. Обоснование актуальности исследования.
3. Определение цели исследования.
4. Определение задач исследования.
5. Выделение объекта исследования.
6. Выделение предмета исследования.
7. Интерпретация основных понятий исследования.
8. Системный анализ объекта исследования.
9. Построение теоретической модели предмета исследования.
10. Выдвижение гипотез исследования.
11. Определение выборочной совокупности.
12. Выбор и описание методов исследования
13. Практическое исследование
14. Отчет по практическому исследованию.

#### 4.3.2. Типовые темы для выполнения курсовой работы

1. Поисковое (разведывательное) исследование в сфере управления (на примере...)
2. Экспресс-опрос как способ изучения актуальных проблем коллектива (на примере...)
3. Пилотажное исследование как способ проверки инструментария научного исследования для изучения адаптации/ мотивации/удовлетворенности/эффективности обучения персонала / стиля управления и т.д.
4. Лонгитюдное исследование как способ получения информации о развитии социального явления/процесса: текучести кадров / изменений в социально-демографической структуре/ возрастной структуре/ профессиональной структуре/ образовательной структуре коллектива и т.д.
5. Мониторинг как способ постоянного наблюдения за состоянием объекта и развитием явления (на примере анализа: рынка труда, текучести кадров и т.д.
6. Case study как эмпирическое исследование в сфере управления (на примере анализа: конфликтных ситуаций в коллективе, ситуаций жалоб в коллективе и т.д.
7. Расчет объема выборки в научном исследовании (на примере ...)
8. Интервью в социальных исследованиях: разработка и применение (на примере)
9. Интервью по компетенциям: разработка и использование (на примере...)
10. Формализованное интервью : разработка и применение(на примере...)
11. Свободное интервью: разработка и использование (на примере...)
12. Телефонное интервью: разработка и применение(на примере...)
13. Неформализованное интервью: разработка и применение(на примере...)
14. Фокусированное, или направленное, интервью: разработка и применение(на примере....)
15. Нефокусированное интервью: разработка и применение(на примере....)
16. Индивидуальное, или личное, интервью разработка и применение(на примере....)
17. Групповое интервью: разработка и применение(на примере....)
18. Интервью в социальных исследованиях: разработка и применение(на примере....)
19. Интервью по месту работы: разработка и применение(на примере)
20. Формализованное (стандартизированное) интервью: разработка и применение(на примере)
21. Анкетирование как опросный метод исследования: разработка и применение(на примере)
22. Метод беседы : разработка и применение(на примере)
23. Метод фокус-групп в научных исследованиях: разработка и применение(на примере)
24. Экспертный опрос в научных исследованиях: разработка и применение(на примере)
25. Наблюдение как исследовательский метод : разработка и применение(на примере)
26. Анализ документов как исследовательский метод : разработка и применение(на примере..)

27. Контент-анализ: как исследовательский метод : разработка и применение(на примере..
28. Тестирование как исследовательский метод : разработка и применение (на примере
29. Использование тестов в прикладных исследованиях (на примере
30. Тестирование как метод оценки и измерения качеств личности (на примере

Курсовые работы выполняются на примере конкретных прикладных исследований, в которых должно быть сделано теоретическое обоснование использования метода/ов исследования, разработка метода и его апробация на конкретном коллективе, организации, группе.

По согласованию с руководителем студент может выбрать направление исследования.

#### **4.3.2. Типовые темы для выполнения курсовой работы**

1. Система оценки персонала: элементы, этапы построения
2. Оценка в системе управления персоналом
3. Руководитель как субъект и объект оценки
4. Формирование критериев оценки персонала (указать объект)
5. Методы оценки персонала: сравнительный анализ.
6. Методы и методики оценки персонала в ... (указать тип организации)
7. Анализ деятельности как основа оценки персонала.
8. Оценка персонала на основе ключевых показателей эффективности
9. Оценка персонала в системе управления по целям
10. Оценка качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом
11. Компетентностный подход в оценке персонала

#### **4.3.3 Типовые вопросы к экзамену**

1. Система оценки персонала. Оценка в системе управления персоналом
2. Основные элементы оценки персонала
3. Требования к субъектам оценки. Руководитель как субъект оценки
4. Критерии и шкалы оценки
5. Способы формирования критериев оценки
6. Оценка деятельности персонала. История формирования эталонов оценки
7. Виды эталонов при оценке деятельности персонала
8. Оценка деятельности персонала. Грейдирование
9. Оценка деятельности персонала. МВО и КРІ
10. Общие требования к критериям и методикам оценки персонала (валидность, надежность, различительная способность)

#### **4.3.4. Типовые задания к экзамену**

1. Подобрать метод деловой оценки под заданную цель
2. Составить критерии найма, подбора и отбора на определенную должность
3. Сформулировать параметры грейдирования
4. Сформулировать параметры оценки МВО и КРІ провести нормирование
5. Сформулировать программу оценки на основе критериев оценки
6. Проанализировать данные таблицы
7. Проанализировать данные рисунков
8. Представить и проанализировать данные
9. Провести анализ документа
10. Проанализировать грамотность составления программы научного исследования
11. Сформулировать основные элементы научного исследования (тему, предмет, объект, цель, задачи, гипотезу)

#### 4.3.5 Типовые тестовые задания для экзамена

*Выберите несколько вариантов ответов:*

1. Прикладные исследования – это:  
аналитические  
исследовательские\*  
опытно-конструкторские работы\*
2. На эмпирическом уровне исследователь имеет дело непосредственно с:  
природными объектами\*  
социальными объектами\*  
экономическими объектами
3. Методы поискового исследования:  
интервью\*  
наблюдение\*  
фокус-группа\*  
моделирование
4. Признаки аналитического научного исследования:  
репрезентативность\*  
надежность\*  
достоверность\*  
программа исследования\*  
гипотеза исследования
5. Типы полевых исследований:  
поисковое\*  
диагностическое\*  
экспериментальное\*  
эмпирическое
6. Программа исследования определяет:  
цели\*  
задачи\*  
методическое обеспечение\*  
экономическое обеспечение  
организационную структуру\*
7. Основные типы научных исследований:  
фундаментальные\*  
прикладные\*  
теоретические
8. Результат фундаментальных исследований - открытие новых законов:  
природы\*  
общества\*  
мышления\*  
экономики
9. Программа исследования определяет:  
цели\*  
задачи\*  
методическое обеспечение\*  
экономическое обеспечение  
организационную структуру\*
10. Функции программы исследования:  
логическая

организационная\*  
информационная\*  
контрольная\*

11. Характерными особенностями эффективной системы оценки персонала являются:

\*формализация всех процедур  
\*комплексный характер  
\*методическое обеспечение

предсказуемость

\*практичность

12. Группы качеств руководителя:

\*профессиональные качества руководителя

психологические качества руководителя

\*личные качества руководителя

\*деловые качества руководителя

**Выберите один вариант ответов:**

13. Субъект оценки - это:

то, что подлежит оценке

тот, кого оценивают

\*тот, кто проводит оценку

14. Аналитический аппарат исследования, включающий правила подхода к изучению процессов и явлений, приемы раскрытия их сущности и закономерностей развития, способы решения конкретных задач &mdash; это:

методология

\*методы

методика

15. Выборка при механическом отборе определяется по формуле (где К шаг отбора, N генеральная совокупность, n количество, которое необходимо отобрать для опроса):

\* $K=N/n$

$K=N \times n$

$K=N/n \times 100$

16. Удовлетворенность трудом коллектива относится к:

\*психологическим критериям оценки деятельности руководителя

непсихологическим критериям оценки деятельности руководителя

профессиональным критериям оценки деятельности руководителя

17. Профессионально-важные качества:

являются предпосылкой профессиональной деятельности

могут совершенствоваться в ходе деятельности

\*являются основой характера человека

**18. Вставьте пропущенное слово**

Объективно возникающий в ходе развития познания вопрос или комплекс вопросов, решение которых имеет практический или теоретический интерес (в научном смысле) это

---

проблема

**определите правильную последовательность**

**19. Этапы оценки:**

описание функций;

определение требований;

оценка по факторам конкретного исполнителя;

расчет общей оценки;

сопоставление со стандартом;

оценка уровня сотрудника;

доведение результатов оценки до подчиненного.

**Определите соответствие:**

**20. Вид ассесмент-центра и его цели**

Виды	Цель
Традиционный (assessment centre)	Выявление стандартных компетенций
Развивающий (assessment-development centre)	Выявление зон развития
Стратегический (strategic assessment centre)	Выявление потенциала для инновационных преобразований
Самопознания (self-assessment centre)	Самооценка эффективности, потребность в развитии

**21. Принцип проведения ассесмент-центра и его сущность**

Принципы	Сущность
Комплексность	Комплекс различных методов и приемов
Независимость	Оценка несколькими независимыми специалистами
Объективность	Выводы основываются на стандартизированных оценках
Сопоставимость результатов	Оценка по одной модели компетенций
Достоверность	Выводы основываются на согласованных оценках экспертов

**22. Метод групповой оценки персонала и его содержание**

Метод оценки	Содержание
Метод классификации	Распределение работников по общему критерию
Сравнение по парам	Сравнение каждого с каждым в специально сгруппированных парах
Групповое интервью	Беседа с работниками одной должности

**23 Метод оценки и численная оценка его эффективности**

Метод оценки	Оценка эффективности, %
Центры оценки персонала	70 - 80
Тесты на проф. пригодность	60
Общие тесты способностей	50 - 60
Биографические тесты	40
Личностные тесты	40
Астрология, графологи и др. нетрадиционные методы	10-15

**4.3.6 Типовые варианты письменных контрольных заданий**

**Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА**

Задание 1. Проведите сравнительный анализ определений терминов «Метод» и «Технология».

Задание 2. Опишите основные отличия методов оценки. Заполните таблицу.



Параметры для сравнения	Наблюдение	анкетирование	тестирование

## Раздел 2. ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Задание 1. Опишите нормативно-правовое регулирование системы оценки персонала в вашей организации

Задание 2. Приведите примеры используемых технологий оценки персонала в вашей организации

### Шкала оценивания для защиты курсовой работы

**Оценочные средства промежуточной аттестации** предоставляется в доступной форме

**для лиц с нарушениями зрения:** в устной форме или в форме электронного документа с увеличенным шрифтом с использованием специализированного программного обеспечения

**для лиц с нарушениями слуха:** в печатной форме или в форме электронного документа.

**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:** в устной форме или печатной форме или в форме электронного документа.

Таблица 8

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50)	Невыполнение требований по оформлению текста и отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите затруднения в ответе на вопросы. Слабое владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала
3 (51-64)	Полное выполнение требований по оформлению текста и небольшие отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите преимущественное свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала только в пределах темы курсовой работы
4 (64-84)	Полное выполнение требований по оформлению текста и небольшие отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите преимущественное свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала.
5 (85-100)	Полное выполнение требований по оформлению текста и соблюдению графика подготовки курсовой работы При защите свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Уверенное владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала.

### Шкала оценивания для экзамена

Таблица 9

Экзамен	Критерии оценки	Показатели развития навыков
---------	-----------------	-----------------------------

(5-балльная шкала)		
Не удовлетворительно (0-50)	Недостаточный уровень развития компетенций:	Провел сбор информации по управлению персоналом в организации
Удовлетворительно (51-64)	Наличие минимально допустимого уровня в усвоении компетенций	Выбрал научные, валидные, надежные методы исследования Разработал программу научного исследования
Хорошо (65-84)	Детальное воспроизведение понятийного аппарата и демонстрация навыков на среднем уровне	Оформил отчет о научном исследовании Определяет значимость оценки персонала в разработке стратегии развития организации
Отлично (85-100)	Свободное владение материалом, уверенное владение понятийным аппаратом дисциплины. Способность к самостоятельному осуществлению навыков	Определяет цели оценки и дает им характеристику Вырабатывает на их основе задачи оценки Классифицирует виды оценки по направлениям Описывает элементы оценки и алгоритм построения системы оценки персонала Перечисляет методы оценки и дает им характеристику Подбирает методы оценки в соответствии с целями и задачами Описывает алгоритм организации и применения оценочных технологий в соответствии с целями и задачами применил методы и программные средства обработки результатов научного исследования Проявил навыки работы со специализированными кадровыми компьютерными программами и информационными системами при решении задач управления персоналом

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

### Методические материалы по изучению дисциплины «Научное исследование и оценка в управлении персоналом»

Промежуточная аттестация по дисциплине осуществляется в соответствии с фондом оценочных средств в формах, адаптированных к ограничениям здоровья и восприятия информации обучающихся.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов устанавливается с учётом индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Порядок проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме или в форме электронного документа.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в печатной форме, или в форме электронного документа.

Студент обязан явиться на экзамен в указанное в расписании время. Опоздание на экзамен не допускается. В порядке исключения на экзамен могут быть допущены лица, предъявившие оправдательные документы, связанные с причинами опоздания.

Во время проведения экзамена студентам запрещается иметь при себе и использовать средства связи. Использование материалов, а также попытка общения с другими студентами или иными лицами, в том числе с применением электронных средств связи, несанкционированные перемещения и т.п. являются основанием для удаления студента из аудитории и последующего проставления оценки «неудовлетворительно».

Обучающимся инвалидам и обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости по личному устному или письменному заявлению предоставляется дополнительное время для подготовки ответа или выполнения задания (не более чем на 30 мин.).

Ответы на вопросы и выполненные задания обучающиеся предоставляют в доступной форме:

для лиц с нарушениями зрения: в устной форме или в письменной форме с помощью ассистента, в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения

для лиц с нарушениями слуха: в электронном виде или в письменной форме.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в устной форме или в письменной форме или в форме электронного документа (возможно с помощью ассистента).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения допускается использование дистанционных образовательных технологий, адаптированных для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Эти средства могут быть предоставлены образовательным учреждением или могут использоваться собственные технические средства.

При изучении курса применяются лекции, практические и семинарские занятия, практическая подготовка, выполнение практических заданий, подготовка и защита курсовой работы, самостоятельная работа с источниками и др.).

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к промежуточной аттестации по дисциплине.

Практические занятия позволяют более детально проработать наиболее важные темы курса. Целью практических занятий является закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельной работы, контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Подготовка к практическим занятиям осуществляется студентами самостоятельно с использованием научной и учебной литературы и необходимых источников. На практических занятиях у студентов формируются навыки публичного выступления,

анализа материала, умение грамотно и обоснованно отвечать на поставленные вопросы и применять полученные теоретические знания к практическим ситуациям, а также умение решать практические задания (задачи).

Учебным планом для студентов предусмотрена самостоятельная работа, которая способствует более полному усвоению теоретических знаний, выработке навыков аналитической работы с литературой. Целью самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий. Студенты выполняют задания, самостоятельно обращаясь к учебной, справочной и оригинальной философской литературе. Проверка выполнения заданий осуществляется как на семинарских занятиях.

#### **Методические указания по подготовке к устному докладу**

Доклад – это публичное, развернутое сообщение по определенному вопросу, основанное на привлечении различных материалов (учебника, работ философов, данных Интернета и т.п.). Доклад может сопровождаться краткой презентацией (10-12 слайдов).

Доклад как вид самостоятельной работы, используется в учебных и внеаудиторных занятиях, способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. Обычно доклад студенту задается в ходе текущей учебной деятельности, чтобы он выступил с ним устно на одном из семинарских или практических занятий. На подготовку отводится достаточно много времени (неделя и более). При написании доклада по заданной теме составляют план, подбирают основные источники. В процессе работы с источниками систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Цель устного выступления на семинаре с докладом – это развитие умения логически верно и аргументировано строить устную речь. Длительность сообщения – 5-7 минут.

Доклад должен быть хорошо сконструирован и представлен аудитории ясно и в логичной последовательности. Компьютерные программы для презентаций (PowerPoint) – отличный способ сэкономить время.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на семинарах, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам

#### **Методические указания по подготовке к тесту**

Тестовые задания могут формулироваться как в форме, используемой в федеральном электронном интернет-тестировании (интернет-экзамене), так и оригинальной авторской форме, с открытыми вариантами ответов. При подготовке к тесту необходимо повторить материалы лекций и семинаров, обратить внимание на основные термины. Каждое тестовое задание содержит краткое пояснение по его выполнению. Каждое задание теста сформулировано в виде утверждения и включает 3 варианта ответов. Тестируемый должен из предлагаемых четырех вариантов выбрать те, которые сделают данное утверждение правильным. Правильными могут быть один, два, либо три варианта ответов.

#### **Методические рекомендации по подготовке курсовых работ**

Выполнение и защита курсовой работы (далее КР) формируют у студента умения и навыки:

- самостоятельно выявить и сформулировать проблему, оценить ее актуальность и значимость, критически осмыслить ее теоретические аспекты;
- поставить цель и задачи исследования, определить его объект и предмет;
- подобрать и проанализировать научно-исследовательскую литературу и источники;

- собрать, обработать, проанализировать и систематизировать фактическую информацию по избранной теме;
- сформулировать логически обоснованные выводы, предложения, рекомендации по решению проблемы, совершенствованию деятельности в конкретной сфере;
- использовать современные компьютерные технологии в процессе выполнения исследования;
- правильно (в соответствии с требованиями) оформить и представить результаты исследования для защиты.

Порядок выполнения КР включает:

- выбор темы КР;
- составление плана (содержания) КР;
- поиск и изучение источников информации;
- подготовка и оформление текста КР;
- представление КР руководителю;
- защита КР.

Обучающийся самостоятельно выбирает тему КР из предложенного списка в рамках дисциплины. Студент также может самостоятельно выбрать тему, отсутствующую в списке, но в рамках дисциплины по согласованию с преподавателем.

При подготовке и написании КР назначается руководитель, который:

- оказывает помощь в разработке структуры КР;
- дает рекомендации по подбору и использованию источников по теме работы;
- консультирует по вопросам ее выполнения;
- анализирует текст КР и рекомендует его доработку, оценивает степень соответствия КР требованиям локальным правовым актам СИУ;
- информирует о порядке защиты КР и требованиях к студенту;
- оказывает помощь в подготовке выступления и подборе наглядных материалов к защите;
- составляет рецензию на курсовую работу.

КР представляется студентом руководителю в срок, указанный в графике учебного процесса. Руководитель проверяет курсовую работу, формулируя при необходимости замечания и предложения по доработке текста и возвращает его на доработку. Доработанный вариант КР сдается руководителю.

КР обучающихся подлежат обязательной проверке в системе «Антиплагиат». Оригинальность авторского текста (с учетом верно оформленного цитирования) должна составлять не менее 70%. Или уровень заимствований – не более 30%.

Работа должна иметь определенную структуру:

- титульный лист,
- оглавление,
- введение,
- основная часть, которая включает главы, состоящие из параграфов,
- заключение,
- библиографический список,
- приложение.

Введение – это наиболее структурированная часть КР.

В нем необходимо обосновать:

- актуальность темы (какое значение она имеет в науке или практике, степень ее изученности, кратко описываются проблемы и подходы к их исследованию и/или решению с указанием авторов),
- цель (при формулировании цели изучение теоретических источников и анализ объекта и предмета исследования не самоцель; нужно также разработать предложения, направленные на решение проблем, преодоление негативных тенденций);

- задачи (по сути отражают названия параграфов с применением слов "проанализировать, изучить, охарактеризовать, оптимизировать....");
- объект,
- предмет (наиболее близко соответствовать названию КР),
- методы исследования (должны быть конкретными и соотноситься с направленностью образовательной программы; например, анализ документов, анкетный опрос, анализ статистических данных, экспертная оценка и пр.),
- краткое описание структуры и содержание КР.

При защите курсовой работы определяется уровень теоретических знаний и практических навыков студента, соответствие работы предъявляемым к ней требованиям.

Основные критерии оценки курсовой работы:

- содержания теме,
- актуальность,
- степень самостоятельности,
- правильность выводов и предложений,
- исследовательский характер работы,
- качество представленного материала,
- уровень грамотности.

Курсовая работа оценивается отметкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Руководитель выставляет оценку в ведомость и зачетную книжку с указанием темы курсовой работы.

При подготовке всех письменных работ, в том числе и КР следует опираться на методические рекомендации по подготовке письменных работ, расположенные на сайте института<sup>6</sup>.

#### **Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или обучающегося с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения:

в форме электронного документа с использованием специализированного программного обеспечения;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

Для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

в печатной форме;

в форме электронного документа;

Содержание дисциплины размещено на сайте Филиала <https://siu.ranepa.ru/sveden/education/>, а также в СДО

Для контактной и самостоятельной работы используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся имеющиеся в

<sup>6</sup> [https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021\\_met\\_rek.zip](https://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip)

электронно-библиотечных системах «Университетская библиотека ONLINE», «Издательства ЛАНЬ», «Издательства Юрайт», «IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier»;

системе федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др.

Могут использоваться информационные справочные правовые систем: «Консультант плюс», «Гарант»

### 6.1. Основная литература

1. Арсеньев, Ю. Н. Управление проектами, программами : в 2 томах. Т. 1. Методология проектов : учебник / Ю. Н. Арсеньев, Т. Ю. Давыдова ; под ред. Ю. Н. Арсеньева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. – 473 с. – ISBN 978-5-4499-1748-5 (т. 1). – ISBN 978-5-4499-1764-5. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600625> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

2. Горелов, Н. А. Методология научных исследований : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Кораблева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03635-0. — URL: <https://urait.ru/bcode/450489> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

3. Горовая, В. И. Научно-исследовательская работа : учебное пособие для вузов / В. И. Горовая. — Москва : Юрайт, 2022. — 103 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14688-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/496767> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

4. Данилова, И. И. Введение в проектную и научно-исследовательскую деятельность : учебное пособие / И. И. Данилова, Ю. В. Привалова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2019. – 107 с. – ISBN 978-5-9275-3125-7. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577704> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация. – То же электрон. версия на сайте URL: <https://www.iprbookshop.ru/95771.html> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация

5. Кравченко, А. И. Методология и методы социологических исследований : учебник для бакалавров / А. И. Кравченко. — Москва : Юрайт, 2020. — 828 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3330-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/448055> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

6. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Юрайт, 2020. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/450178> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

7. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/449880> (дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

8. Азарская, М. А. Научно-исследовательская работа в вузе : учебное пособие / М. А. Азарская, В. Л. Поздеев ; Поволжский государственный технологический университет. – Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2016. – 230 с. – ISBN 978-5-8158-1785-2. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=461553>

(дата обращения: 09.11.2021). – Режим доступа: электрон.-библ. система «Унив. б-ка ONLINE», требуется авторизация.

## 6.2.Дополнительная литература

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Упр. персоналом" (080505), "Менеджмент орг." (080507), "Психология" (030301) / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 391 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52562.html>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). – Загл. с экрана.

2. Арсеньев, Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. – Электрон. дан. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). – Загл. с экрана.

3. Бабосов, Е. М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие для вузов / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, Е. С. Бабосова. – Электрон. дан. - Минск : ТетраСистемс, 2012. - 288 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=111916>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). - Загл. с экрана.

4. Десслер, Г. Управление персоналом [Электронный ресурс] / Г. Десслер. — Электрон. дан. — Москва : Издательство "Лаборатория знаний", 2015. — 802 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». — Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/84198>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). — Загл. с экрана.

5. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А. В. Дейнека. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2015. — 288 с. — Доступ из ЭБС «IPRbooks». — Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/52294>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). - Загл. с экрана.

6. Доронина, И. В. Основы оценки персонала : учеб.-метод. комплекс для дистанц. обучения и самостоят. работы студентов / И. В. Доронина, В. Н. Меньшова ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, Сиб. акад. гос. службы. - Новосибирск, 2007. - 167 с. Доронина, И. В. Оценка в управлении персоналом : курс лекций / РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. ; сост.: И. В. Доронина, В. Н. Меньшова. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2018. – 160 с. – ISBN 978-5-8036-0857-8. – URL: <https://siu.ranepa.ru/> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: Б-ка электрон. изд. Сиб. ин-та упр. — фил. РАНХиГС, требуется авторизация.

7. Захарова, Т. И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учеб.-практ. пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. – Электрон. дан. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 167 с. - Доступ из Унив. б-ки ONLINE. - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90967>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). - Загл. с экрана.

8. Колеватов, В. А. Введение в методологию научного исследования : учеб. пособие / В. А. Колеватов ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2016. - 134 с. - То же [Электронный ресурс] - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). – Загл. с экрана.



9. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — URL: <https://urait.ru/bcode/456419> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

10. Мокий, М. С. Методология научных исследований : учеб. для магистров и для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / М. С. Мокий, А. Л. Никифоров, В. С. Мокий ; под ред. М. С. Мокия ; Гос. ун-т упр., Рос. экон. ун-т им. Г. В. Плеханова. - Москва : Юрайт, 2016. - 255 с. — То же [Электронный ресурс]. — Доступ из ЭБС изд-ва «Юрайт». — Режим доступа : <http://www.biblio-online.ru/book/5EB3B996-0248-44E1-9869-E8310F70F6A5>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). — Загл. с экрана.

11. Турский, И. И. Методология научного исследования : курс лекций / И. И. Турский. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2020. — 49 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108059.html> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

12. Шапиро, С. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : курс лекций, практикум : учеб.-метод. пособие / С. А. Шапиро. — Электрон. дан. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 288 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). — Загл. с экрана.

13. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — URL: <https://urait.ru/bcode/452643> (дата обращения: 09.11.2021). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Юрайт», требуется авторизация.

14. Черняк, Т. В. Методология научного исследования : учеб. пособие / Т. В. Черняк ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 243 с. — То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. — филиал РАНХиГС. — Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). - Загл. с экрана.

15. Шкляр, М. Ф. Основы научных исследований [Электронный ресурс] : учеб. пособие для бакалавров / М. Ф. Шкляр. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 208 с. - Доступ из ЭБС «IPRbooks». - Режим доступа : <http://www.iprbookshop.ru/60482>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). — Загл. с экрана.

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

1. Доронина, И. В. Основы оценки персонала : рабочая тетр. / И. В. Доронина ; Рос. акад. гос. службы при Президенте РФ, Сиб. акад. гос. службы. - 2-е изд., стер. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2014. - 173 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. — филиал РАНХиГС. — Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 09.11.2021). - Загл. с экрана.

2. Менеджмент организации: итоговая аттестация студентов, преддипломная практика и дипломное проектирование : учеб. пособие / под общ. ред. Э. М. Короткова, С. Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2017. — 336 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-16-009167-9. — URL: <https://znanium.com/catalog/product/911288> (дата обращения: 19.01.2022). — Режим доступа: электрон.-библ. система «Znanium.com», требуется авторизация.

#### **6.4. Нормативные правовые документы**

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.

#### **6.5. Интернет-ресурсы**

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [ М.], 2003 - 2021. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 09.11.2021).
2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2021. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный. (дата обращения: 09.11.2021).
3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2021. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 09.11.2021).
4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2021. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация. (дата обращения: 09.11.2021).
5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 09.11.2021).
6. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2021. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный (дата обращения: 09.11.2021).

#### **6.6. Иные источники**

Иные источники не используются

### **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий лекционного типа), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и кресла – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; экран; персональный компьютер; звуковая система; проектор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья – рабочие места обучающихся и преподавателя); доска аудиторная; персональный компьютер; телевизор; веб-камера. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации.

Компьютерный класс, учебная аудитория для проведения учебных занятий (занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения: комплект специализированной учебной мебели (столы и стулья - рабочие места

обучающихся и преподавателя), доска аудиторная; персональные компьютеры моноблоки; проектор; веб-камера; экран. Выход в Интернет и доступ в электронную информационно-образовательную среду организации, в том числе с рабочих мест обучающихся. Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows; пакеты лицензионных программ: MS Office, MS Teams, СПС КонсультантПлюс, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся (Информационно-ресурсный центр) оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программное обеспечение: ОС Microsoft Windows, Пакет Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint), Microsoft Teams, лицензионное антивирусное программное обеспечение.

Для обучающихся с нарушениями зрения:

NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи;

Экранная лупа – программа экранного увеличения;

Экранный диктор (на англ.яз) – программа синтеза речи;

Для обучающихся с нарушениями слуха:

Speech logger– программа перевода речи в текст.