

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»**

Институт международных отношений и мировой истории

УТВЕРЖДЕНО  
решением ученого совета ННГУ  
протокол от  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_

**Рабочая программа дисциплины  
Б1.В.14 HR в политической сфере**

\_\_\_\_\_  
(наименование дисциплины (модуля))

**бакалавриат**

\_\_\_\_\_  
(бакалавриат / магистратура / специалитет)

**41.03.04 Политология**

\_\_\_\_\_  
(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

**Политические отношения, процессы и институты**

\_\_\_\_\_  
(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

**очная**

\_\_\_\_\_  
(очная / очно-заочная / заочная)

## Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Данная учебная дисциплина входит в раздел «Б.1.В.14 Часть, формируемая участниками образовательных отношений» в соответствии с учебным планом направления 41.03.04 – «Политология». Дисциплина «HR в политической сфере» изучается в 5-м семестре третьего курса.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина «HR в политической сфере» относится к части ООП направления подготовки 41.32.04 «Политология», формируемой участниками образовательных отношений.

### 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, эффективно взаимодействует с другими членами команды, участвуя в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов работы.	<p><i>Уметь</i> оценивать личные ресурсы по достижению целей и управлению своим временем для успешного выполнения порученной работы</p> <p><i>Знать</i> перечень необходимых качеств и компетенций для успешного выполнения порученной работы в политической сфере</p> <p><i>Владеть</i> навыками самодиагностики с точки зрения соответствия порученной работы в профессиональной среде</p>	<i>Вопросы к зачету</i> <i>Тест</i>
	УК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении	<p><i>Уметь</i> планировать рабочее время, процесс профессионального самосовершенствования</p> <p><i>Знать</i> основы профессионально-этического кодекса и основы делового общения</p> <p><i>Владеть</i> эффективной коммуникации</p>	
ПКР-1. Способен участвовать в проведении	ПКР-1.1. Проводит планирование политических и	<i>Уметь</i> проводить под руководством мероприятия общественно-политической	<i>Вопросы к зачету, тест</i>

<p>политических и избирательных кампаний и использовать знания о других видах политической мобилизации</p>	<p>избирательных кампаний.</p>	<p>направленности <i>Знать</i> этапы и принципы подготовки общественно-политических мероприятий <i>Владеть</i> навыками организации общественно-политических мероприятий</p>	
	<p>ПКР-1.2. Рассчитывает качественные и количественные показатели, характеризующие эффективность политических и избирательных кампаний.</p>	<p><i>Уметь</i> готовить проекты официальных документов. <i>Знать</i> правила создания официальных документов. <i>Владеть</i> стилистическими и композиционными приемами составления официальных документов.</p>	<p><i>Вопросы к зачету, тест</i></p>
	<p>ПКР-1.3. Понимает основные принципы политической мобилизации</p>	<p><i>Уметь</i> проводить под руководством мероприятия общественно-политической направленности <i>Знать</i> этапы и принципы подготовки общественно-политических мероприятий <i>Владеть</i> навыками организации общественно-политических мероприятий</p>	<p><i>Вопросы к зачету, тест</i></p>

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 3.1. Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>2 ЗЕТ</b>
<b>Часов по учебному плану</b>	<b>72</b>
<b>в том числе</b>	
<b>аудиторные занятия (контактная работа):</b>	<b>24</b>
- занятия лекционного типа	12
- занятия семинарского типа	12
<b>самостоятельная работа</b>	<b>47</b>
<b>Контактная работа в рамках промежуточной аттестации в форме КСР (контроля самостоятельной работы)</b>	<b>1</b>
<b>Подготовка к промежуточной аттестации (экзаменам)</b>	<b>3</b>
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>зачет</b>

### 3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины, форма промежуточной аттестации по дисциплине	Всего (часы)	В том числе				Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них			Всего	
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Всего		
Тема 1. Введение в дисциплине «HR в политике»	11	2	2	4	7	
Тема 2. Компетентностный подход	12	2	2	4	8	
Тема 3. Формирование профиля должности	12	2	2	4	8	
Тема 4. Технологии оценки компетенций.	12	2	2	4	8	
Тема 5. Ассесмент-центр и его инструменты.	12	2	2	4	8	
Тема 6. Адаптивный менеджмент в организациях	12	2	2	4	8	
КСР	1					
<b>Итого</b>	<b>72</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>47</b>	

#### Краткая характеристика дисциплины (модуля).

##### *Тема 1. Введение в предмет «HR в политике».*

Сущность и концептуальные основы дисциплины «Управление человеческими ресурсами».

Объект, предмет, цели, задачи, функции, категориально-понятийный аппарат «HR в политике».

История развития науки об управлении человеческими ресурсами: зарубежные и отечественная традиции.

##### *Тема № 2. Компетентностный подход в HR.*

История возникновения компетентностного подхода. Понятие «компетенции» и «компетентности» сотрудника. Взаимосвязь понятия «компетенция» и поведенческого стиля, намерения, эффективности работы человека. Современные требования к компетенциям. Виды описания компетенций. Шкалы оценивания компетенций.

### *Тема № 3. Формирование профиля должности.*

Понятие профиля должности. Определение стратегий развития организации в целом и человеческих ресурсов в её рамках. Матрица компетенций на разных этапах жизненного цикла организации. Структура профиля компетенций. Формирование комиссии по составлению профиля должности и основные этапы её работы. Основные правила составления профиля должности.

### *Тема № 4. Технологии оценки компетенций сотрудников.*

Структура и закономерности оценочного интервью. CASE-интервью и Ситуационное интервью. Специфика проективных вопросов и проективного интервью. Метод «Три плюса/три минуса». Метод провокации. Технология оценки достоверности информации.

### *Тема № 5. Ассесмент-центр и его инструменты.*

Сущность методики «АЦ». Основные требования к оценщикам по технологии «АЦ». Основные методики оценки компетенций по стратегии «АЦ». Основные этапы проведения «АЦ»: наблюдение за поведением, описание поведения, классификация единиц поведения относительно индикаторов компетенций, оценка компетенций, обратная связь.

### *Тема № 6. Адаптивный менеджмент в политических организациях.*

Понятие и правила адаптивного менеджмента сотрудников в политических организациях. Особенности управления сотрудниками в зависимости от метапрограмм. Анализ ведущего мотиватора как база эффективного управления. Специфика управления сотрудниками в зависимости от преобладающей метапрограммы «процесс-результат». Новейшие методы оценки персонала в политических организациях.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа. Промежуточная аттестация проходит в традиционной форме зачета и включает выполнение практических заданий.

#### **4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе студентов, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Изучение понятийного аппарата дисциплины. Одной из важнейших задач подготовки современного грамотного специалиста является овладение и правильное применение профессиональной терминологии. Лучшему усвоению и пониманию дисциплины помогут различные словари, справочники и другие материалы, указанные в списке рекомендуемой литературы.

Особое место отводится самостоятельной проработке студентами отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Таких, как «Компетентностный подход», «Технологии оценки персонала». Такой подход вырабатывает у студентов инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ, раскрытия сущности основных категорий системы валютного регулирования, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

Работа над основной и дополнительной литературой.

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к научным монографиям, материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться записями на практических занятиях.

Студент должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках. А также обращаться к электронным библиотекам и отдельным тематическим ресурсам.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения студент определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания выпускной квалификационной работы на выпускном курсе.

#### Самоподготовка к практическим занятиям

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что данная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми дисциплинами, такими как «Общая и социальная психология», «Общая социология».

На семинарских занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 5) подготовить краткое выступление по каждому из вынесенных на семинарское занятие вопросу.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа студента при подготовке к экзамену / зачету.

Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости студентов и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки современных специалистов в сфере туризма.

Итоговой формой контроля успеваемости студентов по учебной дисциплине «HR в политике» является зачет.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа студента в течение всего периода изучения дисциплины. В этом случае подготовка к зачету будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине.

В начале семестра рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к зачету по данной дисциплине, а также использовать в процессе обучения программу, другие методические материалы, рекомендуемые в ходе преподавания данной дисциплины. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение студентом существа того или иного вопроса за счет:

- а) уточняющих вопросов преподавателю;
- б) подготовки рефератов по отдельным темам, наиболее заинтересовавшие студента;
- в) самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах;
- г) углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников (или учебных пособий) оптимальный для каждого студента, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к зачету, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к материалам

практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет

Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

В рамках изучения дисциплины «HR в политике» рекомендуется обратить особое внимание на ресурсы, перечисленные в перечне Интернет-ресурсов в п.5

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 4.2.

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

### 5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	Не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полностью знания вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнен	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в	Продемонстрированы все основные умения, Решены все основные задачи с отдельными несущест	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в

	обучающегося от ответа	грубые ошибки.	Выполнены все задания, но не в полном объеме.	ы все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	полном объеме, но некоторые с недочетами	венным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами.	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач.

### Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»
	Отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	Очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	Хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	Удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	Неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	Плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

### Критерии для оценивания результатов тестирования

В процессе проведения тестирования преподаватель внимательно следит за тем, чтобы обучающиеся выполняли задания самостоятельно и не мешали друг другу.

«превосходно» - 96-100% правильных ответов;

«отлично» – 86-95% правильных ответов;

«очень хорошо» - 81-85% правильных ответов;

«хорошо» – 66-80% правильных ответов;

«удовлетворительно» – 56-65% правильных ответов.

«неудовлетворительно» - 46-55% правильных ответов;

«плохо» - 45% и меньше правильных ответов.

### Критерии для оценивания выполненных практических заданий

Решение практических заданий включает: изучение условий задачи (описанной ситуации) и ответы на поставленные в задании вопросы.

При выполнении данного задания обучающемуся необходимо использовать теоретический материал изучаемой дисциплины и обосновывать с его помощью свой ответ.

Перед ответом на поставленные в задании вопросы, обучающемуся необходимо внимательно ознакомиться с условиями задачи, выявив значимые для нахождения решения обстоятельства.

<b>Оценка</b>	<b>Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой</b>
Превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
Отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
Очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
Удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
Неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
Плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

## 5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения

### 5.2.1. Контрольные вопросы, выносимые на зачет

Вопрос	Код компетенции (согласно РПД)
1. HR как научная дисциплина: объект, предмет, задачи, функции, методы, понятия.	<b>УК-3</b>

2. Сравнительный анализ понятий «компетенция» и «компетентность» сотрудника.	<b>УК-3</b>
3. Виды описания компетенций.	
4. Тип шкал оценивания компетенций.	<b>УК-3</b>
5. Структура профиля должности.	<b>ПКР-1</b>
6. Основные правила составления профиля должности.	<b>ПКР-1</b>
7. Структура оценочного интервью.	<b>ПКР-1</b>
8. Case-интервью и ситуативное интервью.	<b>ПКР-1</b>
9. Метод провокации при оценке сотрудника	<b>УК-3</b>
10. Метод «Три плюса/три минуса»	<b>УК-3</b>
11. Методика «Ассесмент центр»	<b>УК-3</b>
12. Основные этапы проведения «АЦ».	<b>УК-3</b>
13. Основные этапы процедуры АЦ	<b>ПКР-1</b>
14. Понятие адаптивного менеджмента в политических организациях	<b>УК-3</b>
15. Базовые метапрограммы мышления человека	<b>УК-3</b>
16. Методы управления сотрудником в соответствии с доминирующими метапрограммами	<b>УК-3</b>

## 5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенций УК-3, ПКР-1

### УК-3

#### Question 1

Требования к кандидатам на вакантные должности должны:

Выберите один или несколько ответов:

- a. быть легко измеримыми Верно
- b. быть общими
- c. не являться дискриминационными Верно
- d. быть четко сформулированными Верно
- e. относиться непосредственно к работе Верно

#### Question 2

Компенсационная политика организации «платить работникам выше, чем платят конкуренты» имеет следующие недостатки:

Выберите один ответ.

- a. дополнительные возможности привлечь высококвалифицированных специалистов и сохранить их
- b. повышение стоимости товара по сравнению с конкурентами Верно
- c. сокращение издержек производства

#### Question 3

Базовые критерии, которые определяют статус развития общества и производства, особенности его управления, — это:

Выберите один или несколько ответов:

- a. избежание неопределенности Верно
- b. монополизм
- c. дистанция власти Верно
- d. отношение к роли женщины в обществе Верно

#### Question 4

Общая ориентация имеет своей целью :

Выберите один ответ.

- a. познакомить новых сотрудников с миссией, стратегией и политикой организации в области оплаты труда, обучения, продвижения сотрудников Верно
- b. ускорить процесс овладения навыками выполнения конкретной работы

### ПКР-1

#### Question 5

Программы подбора и обучения персонала, организация рекламы услуг являются примерами:

Выберите один ответ.

- a. политики организации
- b. направлений деятельности организации Верно

с. стратегии организации

d. миссии организации

#### Question 6

Письменный отчет по итогам аудиторской проверки содержит:

Выберите один или несколько ответов:

a. оценку состояния кадровой работы, выявление новых тенденций, имеющих в этой области проблем и противоречий Верно

b. стратегию управления человеческими ресурсами организации

с. предложения по устранению выявленных недостатков и повышению эффективности управления человеческими ресурсами Верно

d. информацию о применявшейся методике оценки эффективности проводимой работы, использованных показателях и критериях оценки Верно

#### Question 7

Основные роли, осуществляемые специалистами кадровых служб в организации, это:

Выберите один или несколько ответов:

a. партнер по бизнесу Верно

b. эксперт Верно

с. менеджер

d. адвокат Верно

#### Question 8

Ограничениями для принятия кадровых решений могут выступать:

Выберите один или несколько ответов:

a. условия, зависящие от работников Верно

b. условия, зависящие от организации Верно

с. внешние условия

d. внутренние условия Верно

#### Question 9

К показателям заработной платы, характеризующим распределение значений вариационного ряда, относятся:

Выберите один или несколько ответов:

a. стохастические показатели

b. децильные показатели Верно

с. квартильные показатели Верно

d. медиана Верно

#### Question 10

Замораживание найма новых работников при сокращении персонала предусмотрено статьей:

Выберите один ответ.

a. 185 Трудового кодекса РФ

b. 180 Трудового кодекса РФ Верно

c. 182 Трудового кодекса РФ

#### Question 11

Наиболее типичными ошибками, возникающими при принятии решений по итогам интервью, являются:

Выберите один или несколько ответов:

a. стереотипы Верно

b. первое впечатление Верно

c. контрасты Верно

d. сходство Верно

e. медленные суждения

#### Question 12

Особенности управления персоналом в России состоят в том, что:

Выберите один или несколько ответов:

a. высоко ценится лояльность к руководству и коллективистские наклонности Верно

b. миссия компании четко осмыслена

c. политика в области набора и отбора часто не формализована Верно

d. отсутствует формализованная процедура принятия кадровых решений на альтернативной основе Верно

#### Question 13

Метод обучения, основанный на возможности закрепить полученные знания на практике в контролируемых условиях, называется:

Выберите один ответ.

a. деловая игра

b. кейс-стади

c. брейнсторминг

d. групповая дискуссия

e. ролевая игра Верно

f. лекция

### **5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенций УК-3, ПКР1 Вопросы к семинарским занятиям:**

1. Что такое метапрограммы и как их можно анализировать?
2. Специфика проективного интервью.
3. Как правильно задавать проективные вопросы?
4. Критерии оценки достоверности информации интервьюируемого.
5. Ловушки оценочных процедур и способы их избежать.
6. Новейшие методы оценки персонала.
7. Адаптивный менеджмент.
8. Ассесмент-центр и психодиагностика сотрудников.

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

а) основная литература:

1. Иванова С. Искусство подбора персонала. – М.: Альпина Паблишер, 2018
- б) дополнительная литература:

1. Барышникова Е. Оценка персонала методом ассесмент-центра. – М.: Издательство «Манн, Иванов и Фербер», 2014
2. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. – М.: Альпина Паблишер, 2018
3. Бредбери Тревис, Гривс Джин Эмоциональный интеллект 2.0. – М.: Издательство «Манн, Иванов и Фребер», 2015

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины)  
 Сведения о лицензионном обеспечении:

Аудитория	Оборудование/ПО	Документ
103	Рабочая станция AMD FX-6100, клавиатура - Oklich320M, мышь - A4Tech OP-720/ Windows8.1 PRO, Microsoft office 2013 – 5 шт.	Товарная накладная КМСП-42381 от 18.11.2013, акт приема-передачи прав № КМСП-42590 от 18.11.2013 Windows8.1 PRO: 00261-80403-57839-AA190 00261-80403-57839-AA389 00261-80403-57839-AA131 00261-80403-57839-AA623 00261-80403-57839-AA801 Microsoft office 2013: 00216-576000-47723-AA738 00216-57600- 47723-AA240 00216-576000-47723-AA518 00216-576000-47723-AA366 00216-576000-47723-AA086 <u>Свободно распространяемое ПО:</u> GIMP 2, Adobe Flash Player, Inkscape, Adobe Acrobat Reader DC, Opera, DjVu
	Рабочая станция DELL Vostro 3900 MTi3-4170 3.7GHz 4Gb 500GbGF705-2GbDVDRW / Windows 10 домашняя, Microsoft Office 2016 – 1 шт.	Товарная накладная 0400,1 от 12.07.2016 Windows 10 домашняя: 0326-10860-24031-AA693 Microsoft Office 2016: 00340-93324-12686-AA829 <u>Свободно распространяемое ПО:</u> GIMP 2, Adobe Flash Player, Inkscape, Adobe Acrobat Reader DC, Opera, DjVu
	Ноутбук Lenovo 15.6” B590G / Windows8.1 PRO, Microsoft Office 2013 – 1 шт.	Товарная накладная КМСП-42381 от 18.11.2013, Акт приема-передачи прав № КМСП-42590 от 18.11.2013 Windows8.1 PRO: 0178-50437-49151-AA242 Microsoft office 2013: 00216-576000-47723-AA662 <u>Свободно распространяемое ПО:</u> GIMP 2, Adobe Flash Player, Inkscape, Adobe Acrobat Reader DC, Opera, DjVu
107 (портативное оборудование)	Ноутбук Lenovo 15.6” B590G / Windows8.1 PRO, Microsoft office 2013 – 3 шт.	Товарная накладная КМСП-42381 от 18.11.2013, Акт приема-передачи прав №

		<p>КМСП-42590 от 18.11.2013          Windows8.1 PRO:          00178-50437-49151-AA944          00178-50437-49151-AA825          00178-50437-49151-AA293          Microsoft office 2013:          00216-57600-47723-AA877          00216-57600-47723-AA856          00216-57600-47723-AA634</p>
207 (аудитория для самостоятельной подготовки)	Windows Vista Business – 6 шт.	<p>Товарная накладная №36 от 29.01.2009, акт №36 от 29 января 2009          Windows Vista Business (1 лицензия на 6 компьютеров):          89576-236-0200005-71680          Консультант+ (некоммерческая интернет-версия)  <u>Свободно распространяемое ПО:</u>          Adobe Flash Player, Adobe Acrobat Reader, Chrome, Firefox, DjVu</p>
303	Рабочая станция Intel Core i5-3570K, клавиатура - Oklich320M, мышь - A4Tech OP-720 3D/ Windows8.1 PRO, Microsoft Office 2013 – 3 шт.	<p>Товарная накладная КМСП-42381 от 18.11.2013, акт приема-передачи прав № КМСП-42590 от 18.11.2013          Windows 8.1 PRO:          00261-80403-57839-AA873          00261-80403-57839-AA208          00261-80403-57839-AA646          Microsoft office 2013:          00216-57600-47723-AA738          00216-57600-47723-AA240          00216-57600-47723-AA831</p>
	Рабочая станция DELL Vostro 3900 MTi3-4170 3.7GHz 4Gb 500GbGF705-2GbDVDRW/ Windows 10 домашняя, Microsoft Office 2016 – 1 шт.	<p>Товарная накладная 0479 от 24.08.2016          Windows 10 домашняя:          003273035957005-AAОЕМ          Microsoft office 2016:          00340-80000-00000-AA71</p>
320	Ноутбук DELL Inspiron/ Windows 10 домашняя, Microsoft Office 2016 – 1 шт.	<p>Товарная накладная 0400,1 от 12.07.2016          Windows 10 домашняя:          00327-43218-13268-AAОЕМ          Microsoft office 2016:          00340-933324-12686-AA80</p>

Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. Федеральный закон РФ о СМИ [электронный ресурс] // <http://www.sovetnik.ru/documents/smi/>
2. <http://www.lib.unn.ru/> - фундаментальная библиотека ННГУ

#### 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 41.03.04 «Политология» (профиль «Политические отношения, процессы и институты»).

Автор к.п.н., доц. Орлинская О.М.

Рецензент (ы) \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой д.п.н., проф. Рыхтик М.И.

Программа одобрена на заседании методической комиссии

Института международных отношений и мировой истории

от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_.