

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета

(подпись) Шматко А. Д.
ФИО
« ____ » _____ 20__

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Направление/специальность подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Специализация/профиль/программа подготовки	Управление персоналом в организации
Уровень высшего образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная
Факультет	Р Международного промышленного менеджмента и коммуникации
Выпускающая кафедра	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ
Кафедра-разработчик рабочей программы	Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

КУРС	СЕМЕСТР	ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ (ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦ)	ЧАСЫ (по наличию видов занятий)									ВИД ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ
			ОБЩАЯ ТРУДОЁМКОСТЬ	АУДИТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ				САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА				
				ВСЕГО	ЛЕКЦИИ	ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ	ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ	ВСЕГО	КУРСОВОЙ ПРОЕКТ	КУРСОВАЯ РАБОТА	ДРУГИЕ ВИДЫ САМОСТ. РАБОТЫ	
1	1	3	108	17	17	0	0	91	0	0	91	зач.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА СОСТАВЛЕНА В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФЕДЕРАЛЬНОГО
ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ (ФГОС ВО)

38.03.03 Управление персоналом

год набора группы: 2024

Программу составили:

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Карпенко Диана Алексеевна, к.п.н., доцент, доцент

Кафедра Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Соловьева Наталия Леонидовна, старший преподаватель

Программа рассмотрена

на заседании кафедры-разработчика

рабочей программы **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

Программа рассмотрена

на заседании выпускающей кафедры

Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ

Заведующий кафедрой Шматко А.Д., д.э.н., проф.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

Разделы рабочей программы

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Приложения к рабочей программе дисциплины

- Приложение 1. Аннотация рабочей программы
- Приложение 2. Технологии и формы обучения
- Приложение 3. Фонды оценочных средств

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ОПК-1 — способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач

Формированию компетенций служит достижение следующих результатов образования:

ОПК-1

знания:

знает основы экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при решении профессиональных задач;

умения:

умеет анализировать российское законодательство в целях применения знаний экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий;

навыки:

владеет навыками применения основ экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теории, а также российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина **ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания школьных курсов и служит основой для освоения дисциплин: **АУДИТ И КОНТРОЛЛИНГ ПЕРСОНАЛА, ТЕОРИЯ МЕНЕДЖМЕНТА**

Требования к уровню подготовки обучающихся и предварительные компетенции определены Федеральным государственным образовательным стандартом среднего общего образования.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч.

3.1. Содержание (дидактика) дисциплины

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %
				ВСЕГО	Лекции		ОПК-1
1	1	Раздел 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность. Понятие управления персоналом. Место управления персоналом в системе управления организацией. Управление персоналом как часть управленческой деятельности. Управление персоналом как вид профессиональной деятельности. Управление персоналом как наука. Цели и задачи управления персоналом. Объекты управления персоналом: персонал, кадры, государственные и муниципальные служащие. Линейные и функциональные подсистемы управления персоналом. Функции управления персоналом в организации. Методы и технологии управления персоналом. Организационная структура системы управления персоналом.	25	5	5	20	25
1	1	Раздел 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом. Соотношение понятий "деятельность", "труд", "профессиональная деятельность". Понятие профессии. Типология профессий. Социальные функции профессий. Виды профессиональной деятельности. Глобальные тенденции, определяющие отмирания старых и появления новых профессий. Новые профессии, изменяющиеся профессии, отмирающие профессии. Изменение рынка труда под влиянием новых факторов труда. Позитивные и негативные социальные последствия изменений в сфере профессиональной деятельности. Понятие квалификации и квалификационных требований. Должность, понятие, признаки. Требования к должности. Качественные характеристики функций, выполняемых специалистами в системе управления персоналом. Компетентностная модель специалиста в области управления персоналом. Профессиональные роли специалиста в области управления персоналом. Разработка профессиональных стандартов в области управления персоналом. Профессиональный стандарт специалиста в области управления персоналом. Система добровольной сертификации. Сертификация специалистов в области управления персоналом. Центры оценки квалификаций.	36	6	6	30	25
1	1	Раздел 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом. Личностные предпосылки к освоению профессии специалист по управлению персоналом: личностные регуляторы выбора профессии, профессиональная пригодность и профессиональное призвание. Профессионально важные качества специалиста по управлению персоналом: понятие, классификация. Профессионально-деловые, организационно-управленческие, интеллектуальные, коммуникативные качества. Психологические характеристики: работоспособность и стрессоустойчивость. Компетентность как интегральная характеристика специалиста по управлению персоналом. Профессионально-личностные качества. Построение модели компетентностей. Структура компетентностной модели. Корпоративная модель компетентностей.	35	4	4	31	25
1	1	Раздел 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом. Этика и профессиональная этика: сущность и содержание понятий, функции. Категории профессиональной этики. Профессионально-этические принципы и нормы. Профессиональная этика менеджера по персоналу. Этический кодекс менеджера по персоналу.	12	2	2	10	25
Всего за 1 семестр			108	17	17	91	100
Всего по дисциплине			108	17	17	91	100

3.2. Самостоятельная работа студента (СРС)

№ п/п	Номер и наименование раздела дисциплины	Содержание учебного задания	Объем, часов
1	Раздел 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность.	Взаимосвязь элементов и факторов. Определение производственного менеджмента. Место производственного менеджмента в системе менеджмента организации. Уровни, предметные области и функции производственного менеджмента.	20
2	Раздел 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом.	Организация обеспечения предприятия энергоресурсами. Организация материальнотехнического снабжения и складирования. Организация транспортных операций на предприятии	30
3	Раздел 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом.	Принцип экономичности. Показатели оценки и методы принятия управленческих решений в производственном менеджменте	31
4	Раздел 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом.	Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом.	10
Всего за 1 семестр			91

4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СЕМЕСТР	НЕДЕЛИ СЕМЕСТРА																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	ОС	ОС		ОС	ОС	ДР	ОС	ОС	ОС	ДР	ОС	ОС	ОС	ОС	ОС	ДР	Вопр. Зач. зач.

Условные обозначения:

- ДР – диагностическая работа;
- ОС – устный опрос студентов;
- Вопр. Зач – вопросы к зачету;
- зач. – зачет.

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- устный опрос студентов;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература по дисциплине:

1. . Инновационный менеджмент. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
2. . Менеджмент. Практикум. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
3. . Производственный менеджмент. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
4. . Производственный менеджмент. Теория и практика. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.
5. . Теория менеджмента. Москва: Юрайт, 2019, эл. рес.
6. В. А. Спивак. . Деловая этика . Москва: Юрайт, 2020, эл. рес.
7. С. М. Дроздов. . Производственный менеджмент. СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2008, эл. рес.
8. Э. М. Коротков. . Менеджмент. Москва: Юрайт, 2022, эл. рес.

5.2. Дополнительная литература по дисциплине:

не требуется.

5.3. Периодические издания:

1. Научно-методический журнал «Информатизация образования и науки».

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины, электронные библиотечные системы:

1. <https://urait.ru/viewer/informacionnye-tehnologii-v-menedzhmente-489923> — ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ 2-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов</title> <meta name="viewport" content="width=device-width"> <title>ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МЕНЕДЖМЕНТЕ 2-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов;
2. <http://library.voenmeh.ru/jirbis2> — Фундаментальная библиотека БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова;
3. <https://urait.ru/viewer/menedzhment-organizacii-493950> — МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов</title> <meta name="viewport" content="width=device-width"> <title>МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ 2-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов;
4. <https://urait.ru/viewer/proizvodstvennyy-menedzhment-teoriya-i-praktika-v-2-ch-chast-1-486424#page/1> — ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА В 2 Ч. ЧАСТЬ 1 2-е изд. Учебник для вузов</title> <meta name="viewport" content="width=device-width"> <title>ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА В 2 Ч. ЧАСТЬ 1 2-е изд. Учебник для вузов.

Современные профессиональные базы данных:

1. <https://rusneb.ru> – Национальная электронная библиотека (НЭБ);
2. <https://cyberleninka.ru/> - Научная электронная библиотека «Киберленинка»;
- <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/library> - Полнотекстовая электронная библиотека Российского фонда фундаментальных исследований.

Информационные справочные системы:

1. Техэксперт – Информационный портал технического регулирования: Нормы, правила, стандарты РФ;
2. http://library.voenmeh.ru/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=457 - БД ГОСТов собственной генерации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова;
3. <http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс- информационный портал правовой информации.

5.5. Программное обеспечение:

не требуется.

5.6. Информационные технологии:

взаимодействие с обучающимися посредством ЭИОС Moodle БГТУ «ВОЕНМЕХ» им. Д.Ф. Устинова.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Лекционные занятия:

специализированные требования по оборудованию отсутствуют; аудитория с посадочными местами по количеству студентов; доска.

6.2. Прочее:

1. рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет;
2. рабочие места студентов, оснащенные компьютерами с доступом в Интернет, предназначенные для работы в электронной образовательной среде.

Аннотация рабочей программы

Дисциплина **ВВЕДЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ** является дисциплиной **обязательной части блока 1** программы подготовки по направлению *38.03.03 Управление персоналом*. Дисциплина реализуется на факультете *Р* Международного промышленного менеджмента и коммуникации БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д.Ф. Устинова кафедрой **Р1 МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНИЗАЦИИ**.

Дисциплина нацелена на формирование *компетенций*:

ОПК-1 способность применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с овладением магистрантами теоретическими знаниями и практическими навыками в области принятия управленческих решений, связанных с производственной (операционной) деятельностью предприятия.

Основные задачи изучения дисциплины:

- уяснение роли и места предприятия как самостоятельного хозяйствующего субъекта в системе рыночных отношений;
- выяснение закономерностей развития промышленного производства в условиях передовых технологий и автоматизации производственных процессов;
- изучение методов рациональной организации производственных процессов, а также способов наиболее эффективного использования производственных ресурсов предприятия.

Программой дисциплины предусмотрены следующие **виды контроля**:

Текущий контроль успеваемости студентов проводится в дискретные временные интервалы в следующих формах:

- диагностическая работа;
- устный опрос студентов;
- вопросы к зачету.

Промежуточная аттестация проводится в формах:

- зачет.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 з.е., **108 ч**. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (**17 ч.**), самостоятельная работа студента (**91 ч**).

ТЕХНОЛОГИИ И ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Рекомендации по освоению дисциплины для студента

Трудоемкость освоения дисциплины составляет 108 ч., из них 17 ч. аудиторных занятий, и 91 ч., отведенных на самостоятельную работу студента.

Рекомендации по распределению учебного времени по видам самостоятельной работы и разделам дисциплины приведены в таблице.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с Положением о текущем, рубежном контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся.

Формы контроля и критерии оценивания приведены в приложении 3 к Рабочей программе.

Наименование работы	Рекомендуемая литература	Трудоемкость, час.
Раздел 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность.		
Взаимосвязь элементов и факторов. Определение производственного менеджмента. Место производственного менеджмента в системе менеджмента организации. Уровни, предметные области и функции производственного менеджмента.	. Менеджмент. Практикум: Москва: Юрайт, 2022 (1) Э. М. Коротков. . Менеджмент: Москва: Юрайт, 2022 (2) . Инновационный менеджмент: Москва: Юрайт, 2022 (3)	20
Итого по разделу 1		20
Раздел 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом.		
Организация обеспечения предприятия энергоресурсами. Организация материальнотехнического снабжения и складирования. Организация транспортных операций на предприятии	. Производственный менеджмент: Москва: Юрайт, 2022 (1) Э. М. Коротков. . Менеджмент: Москва: Юрайт, 2022 (3) . Производственный менеджмент. Теория и практика: Москва: Юрайт, 2022 (2)	30
Итого по разделу 2		30
Раздел 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом.		
Принцип экономичности. Показатели оценки и методы принятия управленческих решений в производственном менеджменте	. Теория менеджмента: Москва: Юрайт, 2019 (3) . Производственный менеджмент. Теория и практика: Москва: Юрайт, 2022 (1) С. М. Дроздов. . Производственный менеджмент: СПб.БГТУ "ВОЕНМЕХ" им. Д. Ф. Устинова, 2008 (2)	31
Итого по разделу 3		31
Раздел 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом.		
Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом.	В. А. Спивак. . Деловая этика : Москва: Юрайт, 2020 (1-2)	10
Итого по разделу 4		10

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств, позволяющие оценить результаты обучения по данной дисциплине, включают в себя:

- диагностическая работа
- вопросы к зачету;
- устный опрос студентов;
- зачет.

Критерии оценивания

Диагностическая работа

Диагностическая работа проводится в форме теста в ЭИОС Moodle:

- при правильном ответе менее чем на 60% вопросов - не аттестация;
- при правильном ответе на 60% вопросов и более - аттестация.

Вопросы к зачету

1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины "Введение в профессию".
2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника бакалавриата направления "Управление персоналом".
3. Определение профессиональных склонностей деятельности специалиста по управлению персоналом.
4. Объекты профессиональной деятельности выпускника направления обучения 38.03.03 "Управление персоналом".
5. Виды профессиональной деятельности выпускника направления обучения 38.03.03 Управление персоналом.
6. Задачи профессиональной деятельности выпускника направления обучения 38.03.03 Управление персоналом.
7. Компетенции выпускника бакалавриата, формируемые в результате обучения по направлению 38.03.03 Управление персоналом.
8. Этические принципы профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом.
9. Требуемые качества личности специалиста по управлению персоналом.
10. Модель компетенций современного специалиста по управлению персоналом.
11. Принципы и требования, предъявляемые к работе "специалиста по управлению персоналом".
12. Стандартные задачи профессиональной деятельности "специалиста по управлению персоналом".
13. Способы решения деятельности с учетом основных требований к работе "специалиста по управлению персоналом".
14. Основные типичные функции и задачи службы управления персоналом.
15. Организационная структура службы управления персоналом.
16. Профессиональный состав службы управления персоналом.
17. Деловое общение в профессиональной деятельности специалиста по управлению персоналом.
18. Профессиональное мастерство.
19. Этапы возрастного и профессионального развития человека как субъекта труда.
20. Основные структурные компоненты профессиональной пригодности специалиста по управлению персоналом.

Устный опрос студентов

Устный опрос является средством промежуточной аттестации обучающихся на 4, 9, 16 неделях. Оценка "аттестован" выставляется, если студент ответил на теоретический вопрос, продемонстрировал способность к научному анализу, высказал свое мнение. Оценка "не аттестован" выставляется, если студент не ответил на заданный вопрос.

Зачет

1. Оценка «зачтено» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Хорошее знание и владение методами и средствами решения задач;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы при сдаче экзамена;
- Умение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответе на экзамене.

2. Оценка «не зачтено» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Неумение решать задачи;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов;
- Неумение использовать фундаментальные понятия из базовых естественнонаучных и общепрофессиональных дисциплин при ответах на экзамене.

КУРС	СЕМЕСТР	Наименование разделов и дидактических единиц	ВСЕГО	Аудиторные занятия в контактной форме		Самостоятельная работа студентов	Формируемая компетенция, %	НАИМЕНОВАНИЕ ОЦЕНОЧНОГО СРЕДСТВА
				ВСЕГО	Лекции		ОПК-1	
1	1	Раздел 1. Управление персоналом как социальное явление, наука и профессиональная деятельность.	25	5	5	20	25	Вопросы к зачету
1	1	Раздел 2. Профессиональная деятельность специалистов в сфере управления персоналом.	36	6	6	30	25	Вопросы к зачету, Устный опрос студентов
1	1	Раздел 3. Профессиональные качества специалистов в сфере управления персоналом.	35	4	4	31	25	Вопросы к зачету
1	1	Раздел 4. Этика профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом.	12	2	2	10	25	Устный опрос студентов
Всего за 1 семестр			108	17	17	91	100	
Всего по дисциплине			108	17	17	91	100	

Критерии оценивания

ОПК-1

Вопросы открытого типа:

№ 1 Возрастное и профессиональное развитие человека как субъекта труда

можно представить в виде нескольких стадий.

Дополните отсутствующие стадии

А) стадия опанта;

Б) стадия адепта;

В) стадия _____;

Г) стадия интернала;

Д) стадия мастерства;

Е) стадия авторитета;

З) стадия _____;

Ж) стадия профессионала.

В ответе укажите эти стадии через запятую

№ 2 _____ - это система мероприятий, позволяющая выявить людей,

которые по своим индивидуальным личностным качествам наиболее пригодны к обучению и дальнейшей профессиональной деятельности по

Дополните определение словосочетанием

№ 3 _____ - это вероятностная характеристика, отражающая возможности человека по овладению какой-либо профессиональной деятельно

Дополните определение словосочетанием

№ 4 Как называется подробное описание некой профессии через систему социально-психологических требований, предъявляемых ею к работнику

№ 5 Прочитайте текст и запишите в ответ понятие, обозначающее «Сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств вариативность, оптимальность и эффективность построения трудового процесса.»

Это понятие является свойством работника

№ 6 В профессиональной деятельности работникам службы управления персоналом крайне важно понимать, к какому типу профессий относится и основных предметов труда и типов профессий им соответствующих.

К какому типу профессий можно отнести работника, который легко анализирует и систематизирует данные, особенно количественные, владеет отличается развитым абстрактным мышлением, высокой устойчивостью внимания, аккуратностью, усидчивостью.



Укажите тип профессии и приведите три примера таких профессий

№ 7 В профессиональной деятельности работникам службы управления персоналом крайне важно понимать, к какому типу профессий относится и основных предметов труда и типов профессий им соответствующих.

К какому типу профессий можно отнести работника, который владеет техническими знаниями и навыками, считает целесообразным для облегчения техники, имеет технический склад ума, пространственное воображение, склонен к практическому труду и эмоционально устойчив.



Укажите тип профессии и приведите три примера таких профессий

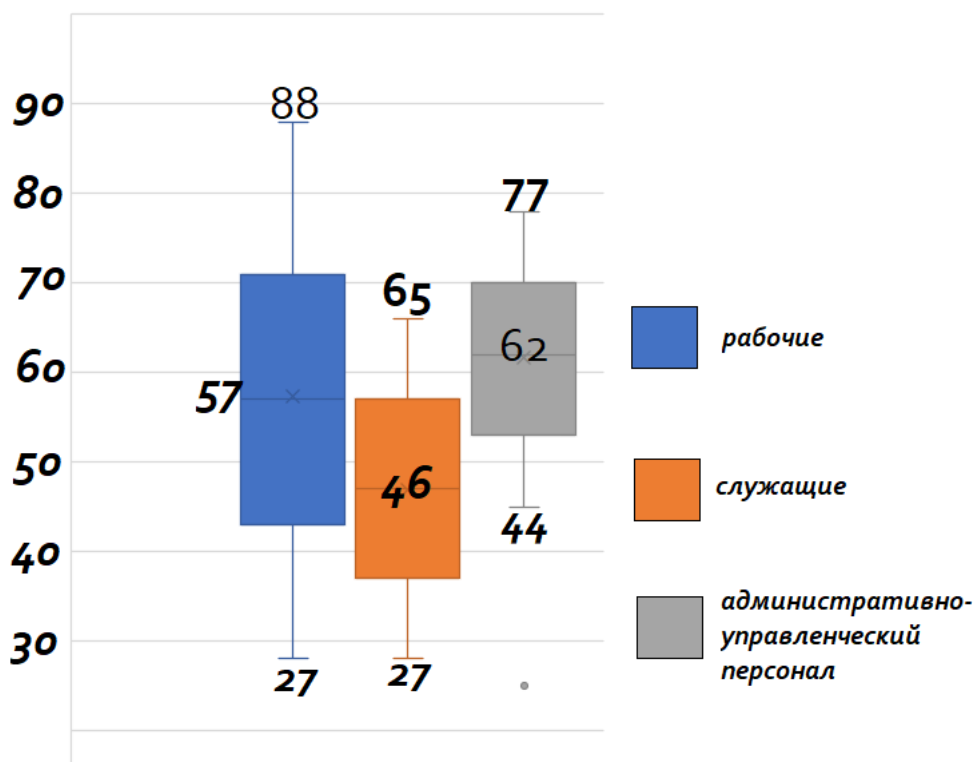
№ 8 Для определения потребности в персонале организации и анализа действующего трудового коллектива службы управления персоналом анализирует организацию.

На рисунке приведена диаграмма распределения работников организации по категориям работников и по возрастам.

Какой состав организации характеризует эта гистограмма: качественный или количественный?

Проанализируйте гистограмму распределения работников и ответьте на следующие вопросы:

- 1) какая(ие) категория работников самая возрастная;
- 2) какая(ие) категория работников самая молодая;
- 3) в какой категории работников средний возраст самый маленький (укажите его)
- 4) категория работников с самым большим разбросом возрастов



№ 9 _____ – целенаправленная деятельность руководящего состава организации, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом.

В ответ запишите словосочетание, начав со слова «управление»

№ 10 Это способность работника систематически и эффективно исполнять профессиональные обязанности в любых условиях.

Какое понятие, относящееся к работнику организации, определено?

Вопросы закрытого типа:

№ 1 Проанализируйте текст и выберите из перечисленного типологии профессий, определенные Е.А. Климовым по пяти основным предметам тру,

- А) человек-человек
- Б) человек - техника
- В) человек - природа
- Г) человек - знание

Д) человек - художественный образ

Е) человек - знаковая система

Ж) человек - система

№ 2 В пределах каждого типа профессий в зависимости от цели труда

Е.А. Климов выделил три класса:

А) гностические профессии;

Б) преобразующие профессии;

В) технические профессии;

Г) изыскательные профессии

№ 3 Профессиональный отбор предполагает соблюдение этапности проведения процедур. Сопоставьте наименование этапа и его содержание:

А) включает выбор психодиагностических методов;

Б) предполагает психологический прогноз успешности обучения и последующей деятельности на основе сопоставления сведений о требованиях психодиагностических данных акцентом на оценку личностных характеристик;

В) психологическое изучение профессии с целью выявления требований к человеку.

1 – первый этап;

2 – второй этап;

3 – третий этап.

№ 4 Применение тестов с целью прогнозирования профессиональной пригодности может осуществляться на основании некоторых подходов. Сопоставьте наименование подхода и его содержание:

А) заключается в объединении аналитического и

синтетического методов и в изучении некоторых психических процессов как в раздельном их проявлении, так и в условиях целостной деятельности качественными и количественными показателями.

Б) предусматривает изучение и оценку отдельных психологических показателей (например, внимания, памяти, двигательной координации и т.д.) деятельности в избранной профессии;

В) предусматривает изучение целостной деятельности или важных ее элементов, и поэтому в рамках этого метода применяются различные аналитические элементы и целые профессиональные операции.

1 - аналитический;

2 - синтетический;

3 - комплексный

№ 5 Рядом компетенций, которым придается особое значение в профессиональном образовании. Сопоставьте наименование компетенций и их содержание:

А) – способность брать на себя ответственность, совместно с другими людьми вырабатывать решение и участвовать в его реализации, проявлять инициативу, удовлетворять потребности предприятия и общества;

Б), определяющая владение технологиями устного и письменного общения на разных языках, в том числе и компьютерного программирования;

В) характеризующая владение информационными технологиями и критическое отношение к социальной информации, распространяемой СМИ;

Г) готовность к постоянному повышению образовательного уровня, потребность в актуализации и реализации своего личностного потенциала, новые знания и умения, способность к саморазвитию;

Д) подготовленность к самостоятельному выполнению профессиональных действий, оценке результатов собственного труда.

1 - социально-информационная компетенция;

2 - коммуникативная компетенция;

3 - когнитивная компетенция;

4 - специальная компетенция;

5 - социальная компетенция

№ 6 Проанализируйте текст и поставьте в соответствие наименование процесса и функции управления персоналом

А) организация системы управления персоналом и человеческими ресурсами, разработка и реализации стратегии управления персоналом; организация кадровой политики организации; организация взаимодействия службы управления персоналом и пиар-службы

Б) организация первичного и повторного инструктажа; ознакомление с организацией, характером и условиями работы; кураторство и наставничество; адаптация;

В) разработка методов и технологий проверки соответствия профессиональных знаний, умений и навыков персонала требованиям квалификационных стандартов, должностной инструкции и требований, предъявляемых к профессии; разработка с кадровым резервом, группами развития; планирование

проведение аттестации персонала организации;

Г) совершенствование системы оплаты труда работников; организация системы материальной и нематериальной заинтересованности персонала работников организации

1. Оценка и аттестация персонала

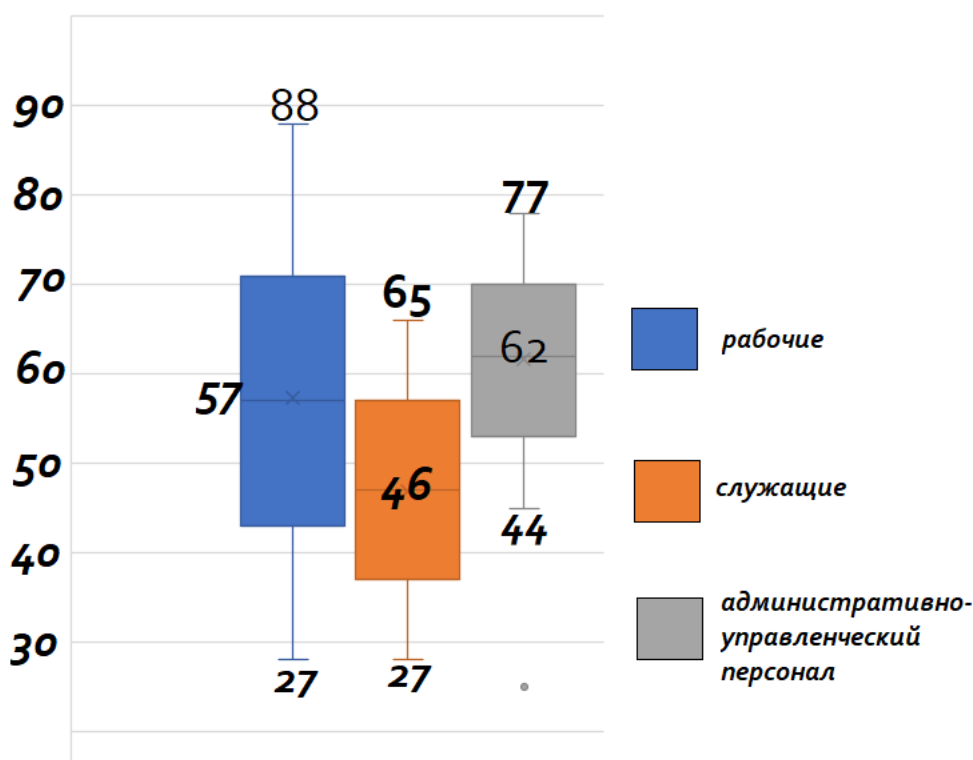
2. Адаптация персонала

3. Стимулирование и мотивация персонала

4. Формирование системы управления персоналом и человеческими ресурсами

№ 7 Для определения потребности в персонале организации и анализа действующего трудового коллектива службы управления персоналом анализирует:

На рисунке приведена диаграмма распределения работников организации по категориям работников и по возрастам.



Какие утверждения являются верными:

А) в категории «рабочие» трудится самый возрастной работник организации;

Б) в категории «административно-управленческий персонал» средний возраст работников составляет 44 года

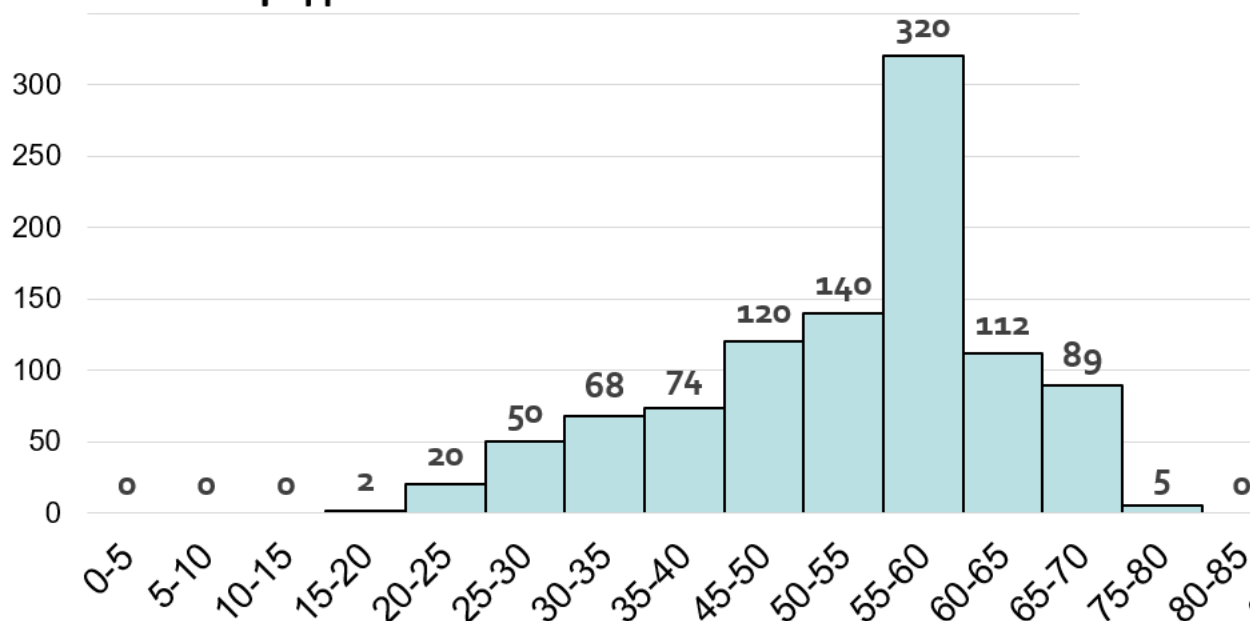
В) в категории «служащие» и категории «рабочие» трудятся самые молодые работники организации

Г) в категории «рабочие» средний возраст составляет 62 года

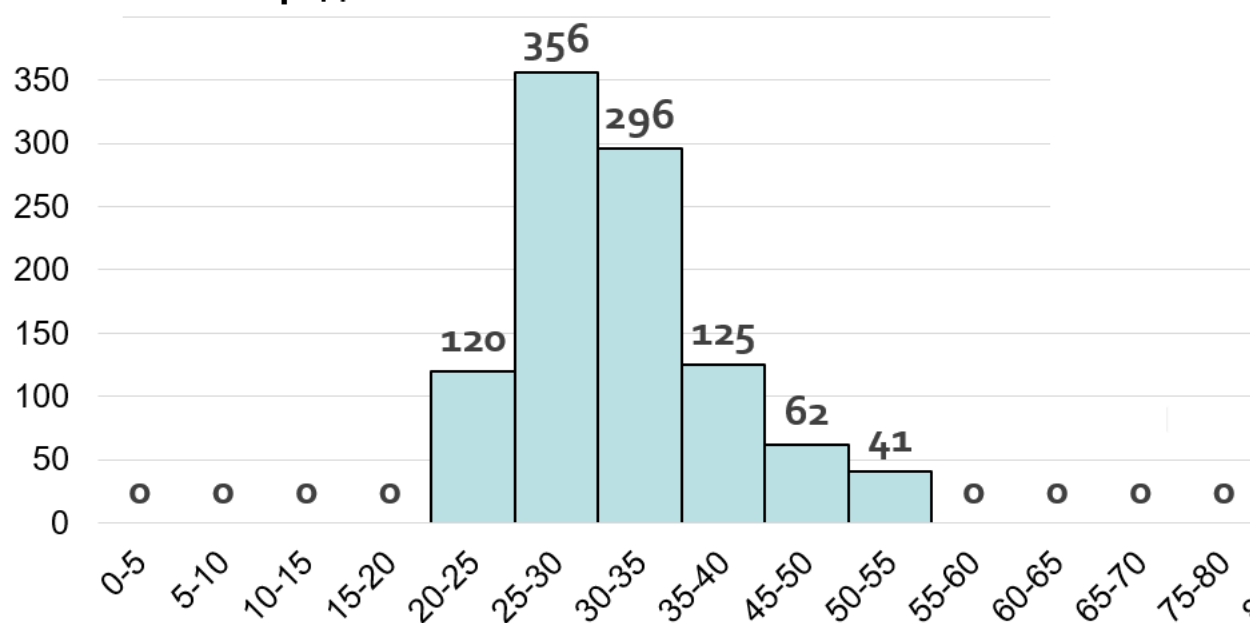
Д) в категориях «служащие» и «рабочие» трудятся самые возрастные работники

№ 8 В двух организациях был проведен анализ трудового коллектива и построены гистограммы распределения работников по возрастам (рисунок) по оси ОУ отложено количество. Количество работников определенных возрастов указано над каждым столбиком гистограммы. Распределение первого предприятия, распределение №2 – для второго.

Распределение №1



Распределение №2



Проанализируйте полученные результаты и выберите верные утверждения:

А) на первом предприятии самый молодой состав работников

Б) на втором предприятии больше всего работников в возрастном интервале от 25 до 30 лет

В) на втором предприятии работников старше 55 лет нет

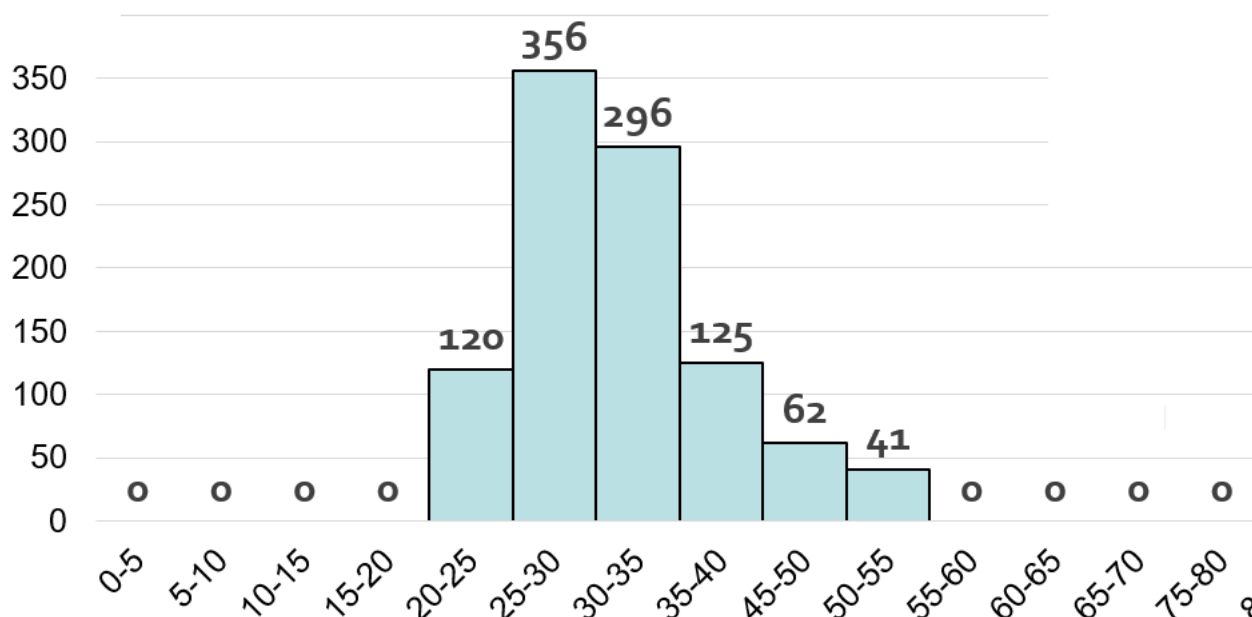
Г) на первом предприятии есть работники старше 70 лет

Д) в целом оба распределения похожи друг на друга, что не позволяет определить разницу между возрастным составом работников предприятий

№ 9 В организации был проведен анализ трудового коллектива и построена гистограмма распределения работников по возрастам (рисунок). Всего

По оси ОХ отложены возрастные интервалы, по оси ОУ отложено количество. Количество работников определенных возрастов указано над ка

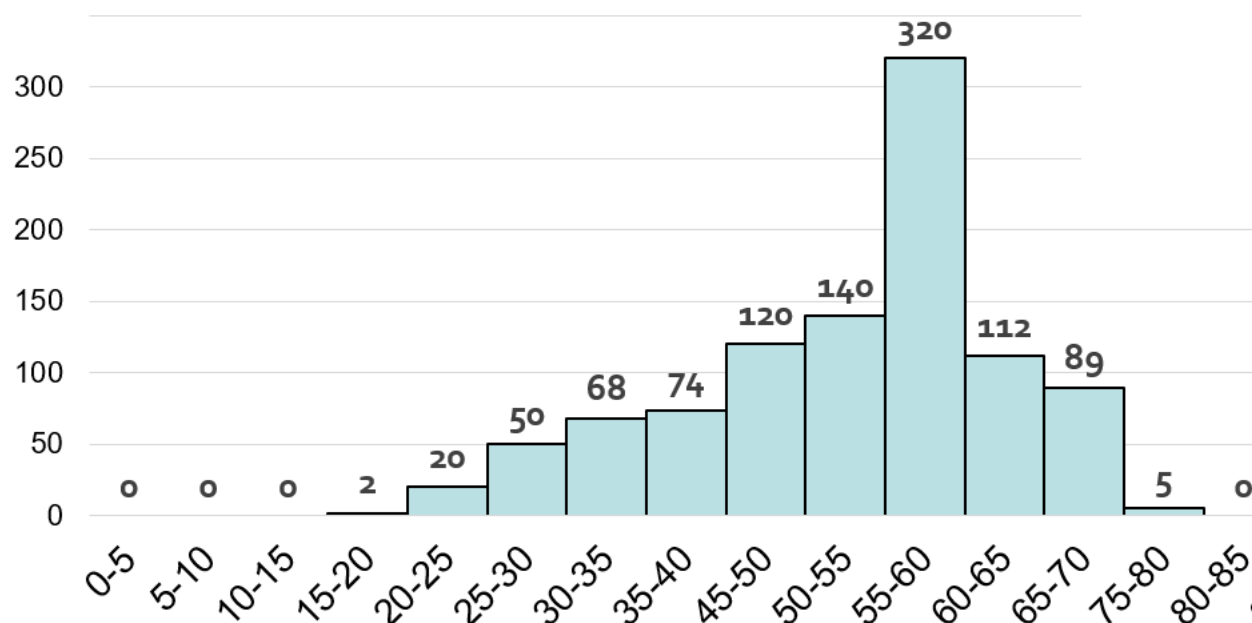
Распределение работников предприятия №2 по возраст



Проанализируйте распределение работников и выберите верные утверждения:

- А) на предприятии состав работников молодой, разброс от 20 до 55 лет
 - Б) медиана распределения попадает в интервал возрастов 25-30 лет
 - В) работников старше 55 лет нет
 - Г) есть работники старше 70 лет
 - Д) мода распределения попадает на интервал возрастов 25-30 лет
- № 10 В организации был проведен анализ трудового коллектива и построена гистограмма распределения работников по возрастам (рисунок). Всего
- По оси ОХ отложены возрастные интервалы, по оси ОУ отложено количество. Количество работников определенных возрастов указано над ка

Распределение работников предприятия №1 по возраст



Проанализируйте распределение работников и выберите верные утверждения:

- А) на предприятии состав работников молодой, разброс от 20 до 55 лет
- Б) медиана распределения попадает в интервал возрастов 55-60 лет
- В) работников старше 55 лет нет

Г) есть работники старше 70 лет

Д) мода распределения попадает на интервал возрастов 25-30 лет