

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шиломаева Ирина Алексеевна

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 04.05.2026 20:13:32

Уникальный программный ключ:

8b264d3408be5f4f2b4acb7cfae7e625f7b6d62e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Тучковский филиал Московского политехнического университета

УТВЕРЖДАЮ

заместитель директора по УВР

_____ О.Ю. Педашенко

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 Управление персоналом

Направление подготовки

23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин

и комплексов

Профиль подготовки

Автомобильная техника и сервисное обслуживание

Квалификация (степень)

выпускника

Бакалавр

Форма обучения

заочная

Тучково 2026

Рабочая программа учебной дисциплины «Управление персоналом» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 07.08.2020 N 916 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 24 августа 2020 г., регистрационный № 59405).

Организация-разработчик: Тучковский филиал Московского политехнического университета

Разработчик:
Грекова О.И.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Целью освоения дисциплины «Управление персоналом» является формирование знаний, умений и навыков, развитие способностей, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в области управления персоналом, его организации и диагностики.

Задачи дисциплины:

- участие в составе коллектива исполнителей в организации работ по проектированию методов управления;
- развивать способность формулировать цели организации и эффективно использовать человеческие ресурсы для их достижения при организации транспортных процессов и производстве технологического ремонта и ремонта транспортных и транспортно-технологических машин;
- управлять поведением сотрудников, принимать творческие и нестандартные управленческие решения;
- использовать разные способы управленческого воздействия на персонал при организации транспортных процессов и производстве технологического ремонта и ремонта транспортных и транспортно-технологических машин;
- развивать готовность к сотрудничеству, работе в команде и разрешению конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Управление персоналом» относится к обязательным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, блока Б1 «Дисциплины (модули)» учебного плана, согласно ФГОС ВО для направления подготовки 23.03.03 Эксплуатация транспортно-технологических машин и комплексов.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ИНДИКАТОРАМИ ДОСТИЖЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Планируемые результаты обучения
<p>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды.</p> <p>ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе.</p> <p>ИУК-3.3 Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы.</p>	<p>Знать: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства.</p> <p>Уметь: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов формулировать цель и задачи для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию и на ее основе организовать отбор членов команды для достижения поставленной цели</p> <p>Владеть: Навыками анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и Организационные коммуникации в команде для Достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.</p>
<p>ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин</p>	<p>ПК-4.1 Способен участвовать в распределении полномочий между инженерно-техническим персоналом организации, эксплуатирующей транспортные и транспортно-технологические машины по корректировке или адаптации типовых технологических процессов технического обслуживания, ремонта транспортных и транспортно-технологических машин</p> <p>ПК-4.2 Способен контролировать исполнение технологических процессов технического обслуживания и ремонта наземных транспортно-технологических машин в соответствии с принятыми на предприятии нормативно-</p>	<p>Знать порядок распределения полномочий между инженерно-техническим персоналом организации, эксплуатирующей транспортные и транспортно-технологические машины по корректировке или адаптации типовых технологических процессов технического обслуживания, ремонта транспортных и транспортно-технологических машин</p> <p>Уметь контролировать исполнение технологических процессов технического обслуживания и ремонта</p>

	<p>техническими документами ПК-4.3 Способен обеспечить внедрение методов и средств диагностирования, технического обслуживания и ремонта новых систем наземных транспортно-технологических машин</p>	<p>транспортно-технологических машин и комплексов в соответствии с принятыми на предприятии нормативно-техническими документами Владеть навыками обеспечения внедрения методов и средств диагностирования, технического обслуживания и ремонта новых систем транспортно-технологических машин и комплексов</p>
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1 Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	Объем в часах
Общая трудоемкость дисциплины	72 (2 зачетных единицы)
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	8
Аудиторная работа (всего), в том числе:	8
Лекции	4
Семинары, практические занятия	4
Лабораторные работы	-
Внеаудиторная работа (всего):	64
в том числе: консультация по дисциплине	-
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	64
Вид промежуточной аттестации обучающегося	зачет

4.2 Тематический план и содержание учебной дисциплины

Наименование разделов и тем	курс	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)							Компетенции
		Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Курсовая работа	Контрольная работа	
			Лекции	Лабораторные работы	Практические/семинарские				
Тема 1 . Введение в управление персоналом	5	12,5	0,5	-	2	10	-	-	УК-3, ПК-4
Тема 2 Технология управления персоналом организации	5	10,5	0,5	-	-	10	-	-	УК-3, ПК-4
Тема 3 Технология управления развитием персонала организации	5	10,5	0,5	-	-	10	-	-	УК-3, ПК-4
Тема 4 Система управления персоналом организации	5	11,5	0,5	-	1	10	-	-	УК-3, ПК-4
Тема 5 Управление поведением персонала организации	5	11,5	1	-	1	10	-	-	УК-3, ПК-4
Тема 6 Оценка эффективности функционирования и совершенствования системы и технологии управления персоналом организации	5	15	1	-	-	14	-	-	УК-3, ПК-4
Итого по дисциплине		72	4	-	4	64	-	-	

4.3 Содержание дисциплины «Управление персоналом» по темам

Тема 1 . Введение в управление персоналом

Введение в управление персоналом. Персонал предприятия как объект управления. Социология труда и организаций. Занятость персонала

Основные этапы эволюции концепций управления персоналом. Концепция управления персоналом: методология, система и технология управления персоналом. Персонал и его характеристики. Аналитическая и статистическая структуры персонала. Факторы, влияющие на структуру персонала. Персонал как объект оценки. Цели и принципы управления персоналом. Философия управления персоналом. Цели разработки философии организации и факторы, влияющие на ее формирование. Системный подход к управлению персоналом организации. Место и роль подсистемы управления персоналом в системе управления организацией. Закономерности развития системы управления персоналом. Принципы и методы построения системы управления персоналом организации. Важнейшие функции управления персоналом. Субъекты и методы управления персоналом.

Практическое задание

Человеческие ресурсы и управление ими в организациях. Персонал организации как объект управления.

Тема 2 Технология управления персоналом организации

Методология управления персоналом. Планирование работы с персоналом организации. Поиск, отбор и прием на работу. Профорентация и трудовая адаптация персонала. Деловая оценка и аттестация персонала

Целевые подсистемы системы управления персоналом и организации в целом. Место и значение целей системы управления персоналом в обеспечении главных целей организации. Сходство и различия целей администрации и целей работника. Система целей управления персоналом как основа функционального разделения труда. Проектирование состава, содержания и методов выполнения функций управления персоналом. Состав и содержание функций управление персоналом, варианты их классификации. Взаимосвязь и последовательность выполнения функций управления персоналом. Пути совершенствования выполнения функций управления персоналом и функционального разделения труда. Организационные структуры системы управления персоналом. Место службы управления персоналом в структуре управления организацией. Организационные структуры службы управления персоналом. Законодательные основы управления персоналом. Внутрипроизводственные административные акты, регулирующие сферу управления персоналом. Должностные

лица и органы, осуществляющие правовое обеспечение системы управления персоналом, их функции. Кадровое делопроизводства в организации.

Концепция кадровой политики организации. Основные направления кадровой политики. Типы кадровой политики. Основные этапы разработки кадровой политики. Факторы, влияющие на разработку кадровой политики: внешние и внутренние. Документы, отражающие кадровую политику организации. Научно-методическое обеспечение кадровой политики организации. Миссия организации. Цели организации. Стратегическое управление персоналом как условие формирования конкурентоспособного трудового потенциала организации. Составляющие стратегии управления персоналом. Взаимосвязь стратегии управления персоналом с общей стратегией организации. Практика управления персоналом и стратегия фирмы. Виды стратегии развития организации и соответствующие им стратегии управления персоналом. Критерии оценки стратегии.

Основные принципы набора персонала. Разработка требований к кандидатам. Минимизация затрат на подбор персонала. Возможные альтернативы найму работника в штат организации. Основные источники удовлетворения потребности в персонале, их преимущества и недостатки. Привлечение и отбор персонала. Методы подбора персонала из внутренних источников: внутренний конкурс; совмещение профессий; ротация. Подбор и расстановка персонала в организации. Адаптация персонала предприятия: социальная и производственная (трудовая) адаптация. Цели и особенности Производственная (трудовая) адаптация, её цели и особенности. Основные факторы, влияющие на трудовую адаптацию. Виды трудовой адаптации: профессиональная адаптация; психофизиологическая адаптация; социально-психологическая адаптация; организационно-административная; санитарно-гигиеническая. Этапы трудовой 10 адаптации. Система управления трудовой адаптацией на предприятии, её задачи и содержание. Программы адаптации. Оценка работы по адаптации сотрудника.

Тема 3 Технология управления развитием персонала организации

Управление социальным развитием. Управление обучением персонала. Управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала. Управление кадровым резервом. Управление нововведениями в кадровой работе.

Развитие персонала как элемент системы управления персоналом организации. Основные направления развития персонала организации: социальное развитие организации; управление карьерой (служебно-профессиональным продвижением); управление кадровым резервом; обучение персонала. Основные цели и содержание социального развития персонала. Управление карьерой: цели и задачи. Деловая карьера

персонала, её планирование и развитие. Управление кадровым резервом. Основные этапы формирования кадрового резерва предприятия. Система работы с кадровым резервом. Обучение персонала: основные концептуальные подходы к обучению. Основные виды непрерывного обучения руководителей и специалистов. Виды непрерывного обучения рабочих: подготовка по рабочим профессиям; повышение квалификации по рабочим профессиям; переобучение рабочих; обучение рабочих смежным профессиям. Профессиональное обучение персонала на предприятии. Основные направления профессионального обучения персонала на предприятии. Система управления профессиональным обучением персонала на предприятии. Технологии выявления потребности в обучении. Технология организации обучения персонала на предприятии.

Тема 4 Система управления персоналом организации

Организационное проектирование системы управления персоналом. Система управления персоналом. Кадровое, документационное, информационное, техническое, нормативно-методическое и правовое обеспечение системы управления персоналом. Кадровая политика и стратегия управления персоналом.

Затраты на персонал как интегральный показатель ценности персонала для организации. Затраты на персонал как инвестиции в человеческий ресурс предприятия. Принципы формирования затрат на персонал. Основные функции затрат на персонал: распределительная; контрольная; стимулирующая; инновационная. Структура затрат на персонал: переменные и постоянные затраты на персонал. Классификация затрат организации на персонал. Первоначальные затраты на персонал. Восстановительные затраты на персонал. Основные затраты (расходы) на персонал. Дополнительные затраты (расходы) на персонал. Планирование затрат на персонал: этапы формирования бюджета расходов на персонал. Контроль и регулирование затрат на персонал: регулирование численности персонала; регулирование денежных выплат. Основные подходы к оценке расходов на персонал. Оценка эффективности затрат на персонал.

Практическое задание

Система управления персоналом и кадровая политика организаций. Кейс-задание.

Тема 5 Управление поведением персонала организации

Теория поведения личности в организации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Теории лидерства и поведения личности в группах. Этика деловых отношений. Организационная культура. Управление конфликтами и стрессами.

Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные группы мотивов труда. Потребности и интересы как основа мотивов труда. Сущность стимулирования трудовой деятельности. Система управления стимулированием трудовой деятельности, её цели и

задачи. Принципы стимулирования трудовой деятельности персонала: постепенность; дифференцированность; гибкость и оперативность; комплексность. Материальное и нематериальное стимулирование персонала. Понятие нематериального стимула. Нематериальное стимулирование как удовлетворение высших (социальных) потребностей человека. Основные факторы нематериального стимулирования персонала: организация процедуры оценки персонала; поощрение достижений; карьерное планирование; участие в принятии решений; корпоративный стиль и др. Основные виды нематериального стимулирования: моральное стимулирование; организационное стимулирование; стимулирование свободным временем. Методы морального стимулирования. Методы организационного стимулирования. Методы стимулирования свободным временем.

Материальное стимулирование: сущность и содержание. Структура материального стимулирования: денежное материальное стимулирование; неденежное материальное стимулирование. Денежное материальное стимулирование: заработная плата; надбавки и доплаты; премиальные системы; системы участия в прибылях, капитале и др. Неденежное материальное стимулирование: социальный пакет; специальные льготы и компенсации. Виды материальных (неденежных) компенсаций и льгот: социальные, имиджевые, индивидуальные. Заработная плата как основа денежного материального стимулирования персонала. Принципы организация оплаты труда на предприятии. Основные элементы системы оплаты труда на предприятии: нормирование труда; условия оплаты труда; формы оплаты труда. Понятие нормы труда. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда. Сдельная и повременная системы оплаты труда. Формы сдельной системы оплаты труда. Формы повременной системы оплаты труда.

Корпоративная (организационная) культура как взаимосвязь основных качеств организации: качества управления; качества персонала; качества знания. Структура корпоративной культуры. Функции корпоративной культуры: ценностная; нормативно-регулирующая; познавательная; коммуникационная; мотивирующая; стабилизационная. Типы корпоративной культуры. Стиль руководства как элемент корпоративной культуры. Лидерский стиль руководства, его отличительные черты. Психологический климат как элемент корпоративной культуры. Основные критерии здорового психологического климата в организации. Управление стрессами: типичные источники стресса в организационной (производственной) среде. Управление конфликтами: причины конфликтов в организации. Виды производственных конфликтов: функциональные и дисфункциональные конфликты. Позитивные и негативные функции производственного конфликта. Методы управления конфликтами.

Практическое задание

Методы управления конфликтами. Кейс-задания.

Тема 6 Оценка эффективности функционирования и совершенствования системы и технологии управления персоналом организации

Анализ и описание работы и рабочего места. Оценка эффективности системы и технологии управления персоналом. Аудит персонала

Оценка результатов деятельности как элемент системы управления персоналом. Содержание и предмет оценки персонала. Эффективность деятельности как предмет оценки. Уровень достижения целей как предмет оценки. Компетентность персонала как предмет оценки. Деловая оценка персонала, её цели и функции. Основные составляющие деловой оценки персонала: оценка личностных качеств; оценка профессиональных качеств; оценка результативности трудовой деятельности. Методы оценки персонала. Виды оценки персонала. Аттестация как вид оценки персонала: содержание, методы и процедуры аттестации работников. Оценка результатов трудовой деятельности, её содержание и особенности. Основные подходы к оценке эффективности деятельности персонала предприятия. Особенности оценки результатов труда различных категорий работников. Оценка результатов труда рабочих. Оценка результатов труда руководителей и специалистов. Оценка по ключевым показателям эффективности (KPI-KПЭ): принципы разработки и методика проведения.

Классификация факторов, влияющих на результативность труда аппарата управления предприятия. Факторы, связанные с живым трудом: организационные; социально-психологические; социально-демографические; экономические. Факторы, связанные со средствами труда. Факторы, связанные с предметами труда. Система критериев эффективности работы аппарата управления предприятия. Основные оценочные показатели деятельности службы управления персоналом: обеспеченность кадрами; квалификация кадров; обучение (повышение квалификации) персонала; снижение потерь рабочего времени и текучести кадров. Обеспечение потребности в персонале: показатели результативности. Адаптация персонала: показатели результативности. Стимулирование и производительность труда: показатели эффективности. Развитие персонала: показатели эффективности. Обучение персонала: показатели эффективности. Удержание персонала: показатели эффективности. Оценка экономической эффективности совершенствования системы управления персоналом.

4.4. Практическая подготовка

Практическая подготовка реализуется путем проведения практических занятий, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ,

связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Объем занятий в форме практической подготовки составляет 4 часа

Вид занятия	Тема занятия	Количество часов	Форма проведения	Коды компетенции
Практическое занятие 1	Тема 1 Человеческие ресурсы и управление ими в организациях. Персонал организации как объект управления	2	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-3, ПК-4
Практическое занятие 2	Тема 4 Система управления персоналом и кадровая политика организаций. Кейс-задание	1	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-3, ПК-4
Практическое занятие 3	Тема 5 Методы управления конфликтами. Кейс-задания	1	Выполнение практического задания. Индивидуальная самостоятельная работа	УК-3, ПК-4

4.5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 64 часа.

Самостоятельная работа реализуется в рамках программы освоения дисциплины в следующих формах:

- работа с конспектом занятия (обработка текста);
- проработка тематики самостоятельной работы;
- написание контрольной работы;
- поиск информации в сети «Интернет» и литературе;
- выполнение индивидуальных заданий;
- подготовка к сдаче зачета.

Самостоятельная работа проводится с целью:

- систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений, обучающихся;
- углубления и расширения теоретических знаний студентов;
- формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу;
- развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и

самоорганизации;

- развитию исследовательских умений студентов.

Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов филиала:

- библиотеку с читальным залом, компьютерные классы с возможностью работы в Интернет;

- аудитории для самостоятельной работы.

Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки.

Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся.

Контроль самостоятельной работы студентов предусматривает:

- соотнесение содержания контроля с целями обучения;

- объективность контроля;

- валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить);

- дифференциацию контрольно-измерительных материалов.

Формы контроля самостоятельной работы:

- просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем;

- организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе;

- обсуждение результатов выполненной работы на занятии;

- проведение письменного опроса;

- проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования;

- организация и проведение собеседования с группой.

5. Оценочные материалы по дисциплине

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) включает оценочные материалы, направленные на проверку освоения компетенций, в том числе знаний, умений

и навыков. Фонд оценочных средств включает оценочные средства текущего контроля и оценочные средства промежуточной аттестации.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведён в Приложении 1 (фонд оценочных средств) к рабочей программе дисциплины.

6. Учебно-методическое и материально-техническое обеспечение дисциплины

6.1 Перечень учебных изданий и учебно-методических материалов для освоения дисциплины

Основная литература:

1 Управление персоналом : учебник / И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева ; под ред. И.Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1817539>

2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации : учебник и практикум для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 402 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5- 534-08905-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/473945>

3. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468572>

Дополнительная литература

1. Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева ; под ред. И. Б. Дураковой. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 570 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003563-5. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1027420>

2. Мельников, В. П. Управление персоналом: учебник для вузов / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 447 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8384-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450071>

Периодика

1. Кадровик. Управление персоналом: профессиональный, практический журнал, в полной мере раскрывающий вопросы кадрового делопроизводства и управления персоналом. - URL: <http://profmedia.by/> - Текст: электронный

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)
2. <http://www.garant.ru> (ресурсы открытого доступа)
3. Справочная правовая система «Консультант плюс»
4. База данных Росстандарта – <https://www.gost.ru/portal/gost/>
5. База данных Государственных стандартов: <http://gostexpert.ru/>

6.2 Перечень материально-технического, программного обеспечения

Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения.
Б1.В.01 Управление персоналом	Кабинет менеджмента и экономики организации	учебные места, оборудованные блочной мебелью, рабочее место преподавателя в составе стол, стул, тумба, компьютер преподавателя с выходом в сеть интернет, экран, мультимедийный проектор, тематические стенды, презентационный материал	Microsoft Windows XP Microsoft office Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум» Образовательная платформа https://mospolytech-tuchkovo.online/
Б1.В.01 Управление персоналом	Аудитория для самостоятельной работы	учебные места, оборудованные блочной мебелью, компьютерами с выходом в сеть Интернет, многофункциональное устройство	Microsoft Windows XP Microsoft office Kaspersky Endpoint для бизнеса КонсультантПлюс AdobeReader Cisco WebEx Информационно-коммуникационная платформа «Сферум» Образовательная платформа https://mospolytech-tuchkovo.online/

7. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Обучение по дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Содержание образования и условия организации обучения, обучающихся с ограниченными возможностями здоровья определяются адаптированной образовательной программой, а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

Освоение дисциплины обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии).

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

— в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);

- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

8. Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

**Фонд оценочных средств
для текущего контроля и промежуточной аттестации при изучении
учебной дисциплины
Б1.В.01 Управление персоналом**

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код и наименование компетенции	Индикатор достижения компетенции	Наименование оценочного средства
Тема 1. Введение в управление персоналом	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин	ИУК- 3.1- 3.3, ПК-4.1- 4.3	практические работы (отдельный материал); реферат; устный опрос, собеседование; тест, зачет
Тема 2 Технология управления персоналом организации	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин	ИУК- 3.1- 3.3, ПК-4.1- 4.3	практические работы (отдельный материал); реферат; устный опрос, собеседование; тест, зачет
Тема 3 Технология управления развитием персонала организации	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин	ИУК- 3.1- 3.3, ПК-4.1- 4.3	практические работы (отдельный материал); реферат; устный опрос, собеседование; тест, зачет
Тема 4 Система управления персоналом организации	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин	ИУК- 3.1- 3.3, ПК-4.1- 4.3	практические работы (отдельный материал); реферат; устный опрос, собеседование; тест, зачет
Тема 5 Управление поведением персонала организации	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин	ИУК- 3.1- 3.3, ПК-4.1- 4.3	практические работы (отдельный материал); реферат; устный опрос, собеседование; тест, зачет
Тема 6 Оценка эффективности функционирования и совершенствования системы и технологии управления персоналом организации	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин	ИУК- 3.1- 3.3, ПК-4.1- 4.3	практические работы (отдельный материал); реферат; устный опрос, собеседование; тест, зачет

2. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

2.1 ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Влияние современных тенденций социально-экономического развития общества на деятельность организаций в сфере торговли и услуг.
2. Роль исследований в решении задач управления.
3. Научные подходы к исследованиям систем управления (ИСУ).
4. Функции и задачи управления современной организацией.
5. Содержание понятий «управление» и «менеджмент».
6. Задачи исследования систем управления организацией.
7. Основные компоненты исследования систем управления.
8. Субъект и объект процесса исследования систем управления
9. Роль менеджера в процессе исследований систем управления.
10. Декомпозиция как инструмент анализа в ИСУ.
11. Структурный анализ в процедурах исследования систем управления.
12. Особенности анализируемых структур.
13. Единство процессов анализа и синтеза в ходе проведения ИСУ.
14. Этапы исследования системы управления.
15. Алгоритм исследования систем управления.
16. Прогнозирование поведения системы с использованием моделей.
17. Оценка соответствия модели реальной системе управления (СУ).
18. Направления воздействия информационной среды на экономическую деятельность организаций в сфере торговли и услуг.
19. Виды информационного обмена СУ с окружающей средой.
20. Средства и способы сбора, обработки, хранения и структурирования информации, необходимой для проведения исследований.
21. Входные и выходные информационные потоки.
22. Информационный анализ в процедурах исследования.
23. Основные направления внедрения новых информационных технологий и средств коммуникации в работу систем управления.
24. Программные продукты, используемые при решении задач ИСУ.
25. Концепция и гипотеза исследования систем управления.

26. Требования, предъявляемые к гипотезам при решении задач ИСУ.
27. Методы научного предвидения поведения исследуемой системы.
28. Макро и микро подходы в решении задач ИСУ.
29. Исследование внешней среды организации (макроподход в ИСУ).
30. Исследование внутренней среды организации (микроподход в ИСУ).
31. Влияние стратегии развития организации на эффективность СУ.
32. Параметрический и факторный анализ в процедурах исследования.
33. Уравнение линейной регрессии и его практическая реализация.
34. Основные принципы группирования факторов внешней и внутренней среды.
35. Значение функциональных исследований в решении задач управления.
36. Статические и динамические модели исследования.
37. Анализ статических и динамических характеристик системы.
38. Рефлексивное Управление персоналом.
39. Оценка адаптационных свойств системы управления.
40. Основные причины, обуславливающие переход организаций к динамическому режиму работы.
41. Логический аппарат исследования систем управления.
42. Методы формальной и неформальной логики в ИСУ.
43. Методы теории графов в исследовании систем управления.
44. Теория матриц и ее практическое использование в ИСУ.
45. Экспертные системы в решении задач ИСУ.
46. Выбор методов анализа в зависимости от цели деятельности организации и цели исследования.
47. Качественные и количественные методы в решении задач ИСУ.
48. Активные и пассивные эксперименты при проведении исследований.
49. Роль социально-экономических экспериментов в ИСУ.
50. Использование тестирования при оценке профессиональной пригодности персонала.
51. Объективная причина наличия неопределенности в условиях рынка.
52. Основные виды неопределенностей и риска.
53. Методы снижения степени риска.
54. Диагностика исследуемой системы управления.
55. Диагностические исследования в процедурах упреждающего управления.
56. Практическая реализация методов исследования.
57. Методы построения решающего дерева альтернатив для многокритериальной задачи.
58. Принципы оптимизации параметров СУ по Парето.

59. Нахождение области решений, оптимальных по Парето.

60. Оценка эффективности исследований.

Критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
оценка «зачтено»	обучающийся демонстрирует знание основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем; приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе, достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности;
оценка «не зачтено»	обучающийся демонстрирует фрагментарные знания основных разделов программы изучаемого курса: его базовых понятий и фундаментальных проблем. У экзаменуемого слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки, допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки

2.2 ТИПОВОЕ ТЕСТОВОЕ ЗАДАНИЕ

1. Какое управленческое действие не относится к функциям менеджмента персонала?

- а) планирование;
- б) прогнозирование;
- в) мотивация;
- г) составление отчетов;
- д) организация.

2. Управленческий персонал включает:

- а) вспомогательных рабочих;
- б) сезонных рабочих;
- в) младший обслуживающий персонал;
- г) руководителей, специалистов;
- д) основных рабочих.

3. Японскому менеджменту персонала не относится:

- а) пожизненный наем на работу;
- б) принципы старшинства при оплате и назначении;

- в) коллективная ответственность;
- г) неформальный контроль;
- д) продвижение по карьерной иерархии зависит от профессионализма и успешно выполненных задач, а не от возраста рабочего или стажа.

4. С какими дисциплинами не связана система наук о труде и персонале?

- а) «Экономика труда»;
- б) «Транспортные системы»;
- в) «Психология»;
- г) «Физиология труда»;
- д) «Социология труда».

5. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:

- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
- б) найма рабочих на предприятие;
- в) отбора персонала для занимания определенной должности;
- г) согласно действующему законодательству;
- д) достижения стратегических целей предприятия.

6. Изучение кадровой политики предприятий-конкурентов направленно:

- а) на разработку новых видов продукции;
- б) на определение стратегического курса развития предприятия;
- в) на создание дополнительных рабочих мест;
- г) на перепрофилирование деятельности предприятия;
- д) на разработку эффективной кадровой политики своего предприятия.

7. Что включает инвестирование в человеческий капитал?

- а) вкладывание средств в производство;
- б) вкладывание средств в новые технологии;
- в) расходы на повышение квалификации персонала;
- г) вкладывание средств в строительство новых сооружений.
- д) вкладывание средств в совершенствование организационной структуры предприятия.

8. Человеческий капитал - это:

- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
- б) вкладывание средств в средства производства;
- в) нематериальные активы предприятия.

г) материальные активы предприятия;

д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.

9. Функции управления персоналом представляют собой:

а) комплекс направлений и подходов работы с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;

б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;

в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;

г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;

д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

10. Потенциал специалиста – это:

а) совокупность возможностей, знаний, опыта, устремлений и потребностей;

б) здоровье человека;

в) способность адаптироваться к новым условиям;

г) способность повышать квалификацию без отрыва от производства;

д) способность человека производить продукцию

11. Горизонтальное перемещение рабочего предусматривает такую ситуацию:

а) переводение с одной работы на другую с изменением заработной платы или уровня ответственности;

б) переводение с одной работы на другую без изменения заработной ты или уровня ответственности;

в) освобождение рабочего;

г) понижение рабочего в должности;

д) повышение рабочего в должности.

12. Профессиограмма - это:

а) перечень прав и обязанностей работников;

б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;

в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.

г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;

д) перечень всех профессий.

13. Какой раздел не содержит должностная инструкция?

а) «Общие положения»;

б) «Основные задачи»;

- в) «Должностные обязанности»;
- г) «Управленческие полномочия»;
- д) «Выводы».

14. Интеллектуальные конфликты основаны:

- а) на столкновении приблизительно равных по силе, но противоположно направленных нужд, мотивов, интересов и увлечений в одного и того человека;
- б) на столкновенье вооруженных групп людей;
- в) на борьбе идей в науке, единстве и столкновении таких противоположностей, как истинное и ошибочное;
- г) на противостоянии добра и зла, обязанностей и совести;
- д) на противостоянии справедливости и несправедливости.

15. Конфликтная ситуация - это:

- а) столкновенье интересов разных людей с агрессивными действиями;
- б) предметы, люди, явления, события, отношения, которые необходимо привести к определенному равновесию для обеспечения комфортного состояния индивидов, которые находятся в поле этой ситуации;
- в) состояние переговоров в ходе конфликта;
- г) определение стадий конфликта;
- д) противоречивые позиции сторон по поводу решения каких-либо вопросов.

16. На какой стадии конфликта появляется явное (визуальное) проявление острых разногласий, достигнутое в процессе конфликта:

- а) начало;
- б) развитие;
- в) кульминация;
- г) окончание;
- д) послеконфликтный синдром как психологический опыт.

17. Латентный период конфликта характеризуется такой особенностью:

- а) стороны еще не заявили о своих претензиях друг к другу;
- б) одна из сторон признает себя побежденной или достигается перемирие;
- в) публичное выявление антагонизма как для самих сторон конфликта, так и для посторонних наблюдателей;
- г) крайнее агрессивное недовольство, блокирование стремлений, продолжительное отрицательное эмоциональное переживание, которое дезорганизует сознание и деятельность;

д) отсутствуют внешние агрессивные действия между конфликтующими сторонами, но при этом используются косвенные способы воздействия.

18. Стил ь поведения в конфликтной ситуации, характеризующийся активной борьбой индивида за свои интересы, применением всех доступных ему средств для достижения поставленных целей – это:

- а) приспособление, уступчивость;
- б) уклонение;
- в) противоборство, конкуренция;
- г) сотрудничество;
- д) компромисс.

19. Комплексная оценка работы - это:

- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
- б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
- в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
- г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

20. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

- а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;
- б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;
- в) существует децентрализация управления организацией;
- г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.
- д) существует централизация управления организацией.

21. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

- а) функциональная;
- б) тактическая;
- в) управляющая;
- г) обеспечивающая;

д) стратегическая.

22. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

- а) школа научного управления;
- б) классическая школа или школа административного управления;
- в) школа человеческих отношений;
- г) школа науки о поведении;
- д) школа науки управления или количественных методов.

23. Кадровый потенциал предприятия – это:

- а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- б) совокупность работающих специалистов;
- в) совокупность устраивающихся на работу;
- г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;
- д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

24. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клеланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

25. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

26. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;
- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

27. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

28. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочей потребности в достижении, в соучастии, во власти;

29. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

30. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

31. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

32. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;
- д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

33. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

34. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:

- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
- б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
- в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
- г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
- д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.

35. Какой стиль руководства не включает модель, описывающая зависимость стиля руководства от ситуации, предложенная Т. Митчелом и Р. Хаусом?

- а) «стиль поддержки»;
- б) «инструментальный» стиль;
- в) стиль ориентированный «на достижение»;
- г) стиль руководства, ориентированный на участие подчиненных в принятии решений;
- д) стиль «предлагать».

36. Какой стиль лидерства не включает теория жизненного цикла П.Херси и К. Бланшара?

- а) стиль «давать указания»;
- б) «продавать указания»;
- в) «информировать».
- г) «участвовать»;

д) «делегировать»;

37. Тест. Какое количество вариантов руководства выделяет модель стилей руководства Врума-Йеттона:

а) три;

б) четыре;

в) пять;

г) шесть;

д) семь.

38. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

40. При каком виде власти характеристики и свойства, влияющего настолько привлекательны для исполнителя, что он хочет быть таким же как влияющий:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть;

д) законная власть.

41. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:

а) аттестация;

б) дискриминация;

в) авторизация;

г) должностная инструкция;

д) апробация.

Критерии оценивания

% верных решений (ответов)	Шкала оценивания
85-100%	«отлично»
70-84%	«хорошо»
51-69%	«удовлетворительно»
50% и менее	«не удовлетворительно»

2.3 ТИПОВЫЕ ЗАДАЧИ ПРИ РАЗБОРЕ КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ

Задание 1

Ситуация: вы только что потерпели неудачу в повышении в должности, к которому стремились и на которое рассчитывали. Ваша гордость задета. Вы подумываете об уходе.

Ответьте:

- следует ли сразу подать заявление;
- следует ли обсуждать данный вопрос с вашим непосредственным начальником, коллегами, подчиненными?
- в случае не увольнения, какие шаги необходимо вам предпринять для наиболее успешного выхода из ситуации?

Задание 2

Ситуация: вам предлагают стать заместителем человека, чья некомпетентность вам известна. Вы получите не значительную надбавку, но она явно недостаточна, если учесть, что помимо своей работы, вам предстоит выполнять и его работу.

- какую пользу можно извлечь из работы, кажущейся вам неблагодарной?
- как оценить значение этой работы в перспективе?
- как вы поступите и почему?

Задание 3

На вашем предприятии планируется в течение года приобретение новой производственной линии. Для работ с новой технологией необходимо провести переподготовку рабочих в учебном центре, так как старая линия еще пока не демонтирована и останавливать рабочий процесс нельзя. Вы имеете возможность обучать не более 3 человек в неделю. Всего рабочих, обслуживающих установку: 18 человек. Срок обучения 1 неделя. Составить график переподготовки рабочих на 2 месяца (с октября 2021 г.).

Задание 4

Рассчитать списочную численность персонала предприятия, если явочная численность составляет 250 чел., номинальный фонд рабочего времени - 260 дней, реальный - 245 дней.

Задание 5

Рассчитайте, сколько необходимо дополнительно принять работников, если запланировано увеличить выпуск продукции на 25%, внедрить комплекс мероприятий, позволяющих увеличить производительность труда на 12%.

Численность работников предприятия в базовом году составляла 1250 чел.

Задание 6

Определить явочную и списочную численность рабочих, при условии, что на участке 32 станков. Норма обслуживания в расчете на одного рабочего - 3 станка. Коэффициент сменности - 1,5. Плановый процент невыхода рабочих - 11%.

Задание 7

Рассчитать потребность во внешнем наборе, если можно перевести из других структурных подразделений 10 чел. Планируется увеличить объем выпуска продукции на 20% при неизменном уровне производительности труда. Численность базового периода - 360 чел.

Задание 8

Разработать программу адаптации и меры по эффективной адаптации работников, которая должна состоять из следующих разделов:

- общее представление о предприятии (миссия, традиции, стандарты, продукция и ее потребители, виды деятельности предприятия, организационная структура);
- политика предприятия (принципы кадровой политики, принципы подбора кадров, направления профессиональной подготовки кадров, правила пользования служебным оборудованием и т.д.);
- оплата труда (нормы и формы оплаты труда, премии, надбавки, доплаты), дополнительные льготы (страхование, возможность обучения на предприятии, наличие пунктов питания на производстве, наличие автостоянок), охрана труда (медицинские пункты, правила пожарной безопасности и правила поведения при случаях на производстве и т.д.);
- взаимодействия с профсоюзами;
- экономические факторы.

2. Разработать тест психологической адаптации новых сотрудников.

3. Построить карьерограмму нового сотрудника, проанализировать ее, сделать выводы.

Задание 9

Выбрать организацию. Собрать, изучить и систематизировать информацию для анализа деятельности управленческого персонала. Провести анализ функций, выполняемых персоналом, и затрат на их осуществление.

Провести комплексную оценку эффективности управления персоналом организации.

Разработать проект повышения эффективности деятельности персонала.

Задание 10.

Определить изменение численности работающих на предприятии, если рост выпуска продукции запланирован на 12%, а производительность труда в плановом периоде возрастет на 8%.

Задание 11

Вы работаете на заводе. На Вашем предприятии имеется 15 цехов.

Средний возраст начальников цехов - 40 лет. Определить план повышения квалификации для данной категории работников при периодичности обучения один раз в 1,25 года и составить график повышения квалификации на 4 года при условии, что вы имеете возможность обучать не более 9 работников в год.

Срок повышения квалификации - 2 недели. В связи с особенностями производства нет возможности посылать одновременно более 2-х работников.

Курсы повышения квалификации проводятся в Санкт-Петербургском техническом университете в феврале, марте, апреле, мае, октябре, ноябре.

Задание 12

Рассчитать изменение численности персонала и повышение производительности труда, если объем производства возрастает на 11%, ФЗП - на 7%, средняя зарплата одного рабочего - на 5%.

Критерии оценивания

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	задание (решение ситуационной задачи) выполнено на высоком практическом уровне; имеет внутреннее единство, материал изложен логически последовательно. Ситуация рассмотрена студентом с различных позиций. Ответы на вопросы ситуационных задач даны аргументировано, сделаны обоснованные выводы по задаче со ссылкой на соответствующие правовые нормы. Решение правильно и аргументировано.
«хорошо»	задание (решение ситуационной задачи) выполнено на хорошем практическом уровне, но имеет отдельные недостатки: сформулированные выводы требуют дополнительной аргументации; присутствуют несущественные противоречия; при этом работа имеет внутреннее единство; материал излагается логично и последовательно; задание в целом выполнено; работа в целом отвечает требованиям надлежащего оформления, но в ней присутствуют незначительные отступления. Ситуация рассмотрена студентом с различных позиций. Ответы на вопросы ситуационных задач даны аргументировано, сделаны обоснованные выводы по задаче со ссылкой на соответствующие правовые нормы.
«удовлетворительно»	задание (решение ситуационной задачи) выполнено на практическом уровне, который позволяет судить о наличии у студента знаний по проблеме, и имеет недостатки: выводы сформулированы неясно и не аргументированы, присутствуют существенные противоречия; нарушены единство, логика изложения материала, использован материал, частично или полностью утративший свое значение; работа выполнена с нарушением требований надлежащего оформления. Ответы на вопросы ситуационных задач даны со ссылкой на соответствующие правовые нормы.
«не удовлетворительно»	задание (решение ситуационной задачи) выполнено на невысоком практическом уровне, который позволяет судить об отсутствии у студента необходимых знаний по проблеме: выводы не сформулированы, отсутствуют аргументация, единство, логика изложения материала; использован материал без ссылки на источник, на основе которого было выполнено задание; тема задания не раскрыта; работа не соответствует требованиям надлежащего оформления. Ответы на вопросы ситуационных задач даны не аргументировано, не на все вопросы в задаче приведены ссылки на соответствующие правовые нормы.

2.4 ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

1. Формирование корпоративной культуры организации.
2. Управление персоналом как практическая деятельность и наука.
3. Закономерности и принципы управления персоналом.
4. Управление персоналом на современном предприятии.
5. Персонал предприятия: структура и основные характеристики.
6. Стратегия управления персоналом организации.
7. Кадровая политика предприятия.
8. Система управления персоналом предприятия.
9. Кадровый учёт в системе управления персоналом.
10. Организационные структуры управления персоналом на предприятии.
11. Управление мотивацией персонала на предприятии.
12. Оперативное планирование управления персоналом.
13. Планирование потребности в персонале на предприятии.
14. Технология набора персонала.
15. Подбор и расстановка персонала.
16. Технологии адаптации персонала.
17. Управление трудовой адаптацией персонала.
18. Современные проблемы мотивации персонала
19. Стимулирование труда персонала в современной организации.
20. Оплата труда как инструмент управления трудовым поведением.
21. Развитие персонала как объект управления.
22. Технологии развития персонала.
23. Оценка персонала: сущность, формы, методы.
24. Система профессионального обучения персонала на предприятии.
25. Организация профессионального обучения персонала предприятия.
26. Управление деловой карьерой персонала.
27. Управление карьерой менеджеров.
28. Управление кадровым резервом организации.
29. Актуальные проблемы удержания персонала в организации.
30. Управление социальной защитой персонала.
31. Профилактики и разрешения конфликтов в организации

3. ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ДОСТИЖЕНИЕ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

<i>УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</i>				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	неудовлетворительный	удовлетворительный	хорошо	отлично
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: принципы формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов формулировать цель и задачи для поставленной цели; разрабатывать командную стратегию и на ее основе организовать отбор членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов формулировать цель и задачи для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию и на ее основе организовать отбор членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов формулировать цель и задачи для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию и на ее основе организовать отбор членов команды для достижения поставленной цели	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений: планировать и корректировать работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов формулировать цель и задачи для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию и на ее основе организовать отбор членов команды для достижения поставленной цели
владеть	владеет или в недостаточной степени владеет: навыками: анализировать,	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками:	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности,	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном

	проектировать и организовывать межличностные, групповые и Организационные коммуникации в команде для Достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и Организационные коммуникации в команде для Достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	затруднения, частично владеет навыками: анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и Организационные коммуникации в команде для Достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.	объеме владеет навыками: анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и Организационные коммуникации в команде для Достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ПК-4 Способен адаптировать типовые технологические процессы для условий организаций и контролировать процессы обеспечения работоспособности транспортных и транспортно-технологических машин

знать	демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: порядок распределения полномочий между инженерно-техническим персоналом организации, эксплуатирующей транспортные и транспортно-технологические машины по корректировке или адаптации типовых технологических процессов технического обслуживания, ремонта транспортных и транспортно-технологических машин	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: порядок распределения полномочий между инженерно-техническим персоналом организации, эксплуатирующей транспортные и транспортно-технологические машины по корректировке или адаптации типовых технологических процессов технического обслуживания, ремонта транспортных и транспортно-технологических машин	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: порядок распределения полномочий между инженерно-техническим персоналом организации, эксплуатирующей транспортные и транспортно-технологические машины по корректировке или адаптации типовых технологических процессов технического обслуживания, ремонта транспортных и транспортно-технологических машин	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: порядок распределения полномочий между инженерно-техническим персоналом организации, эксплуатирующей транспортные и транспортно-технологические машины по корректировке или адаптации типовых технологических процессов технического обслуживания, ремонта транспортных и транспортно-технологических машин
уметь	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет выполнять: контролировать	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений: контролировать	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений:	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений:

	исполнение технологических процессов технического обслуживания и ремонта транспортно-технологических машин и комплексов в соответствии с принятыми на предприятии нормативно-техническими документами	исполнение технологических процессов технического обслуживания и ремонта транспортно-технологических машин и комплексов в соответствии с принятыми на предприятии нормативно-техническими документами	контролировать исполнение технологических процессов технического обслуживания и ремонта транспортно-технологических машин и комплексов в соответствии с принятыми на предприятии нормативно-техническими документами	контролировать исполнение технологических процессов технического обслуживания и ремонта транспортно-технологических машин и комплексов в соответствии с принятыми на предприятии нормативно-техническими документами
владеть	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет: навыками навыками обеспечения внедрения методов и средств диагностирования, технического обслуживания и ремонта новых систем транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет недостаточность владения навыками работы: навыками обеспечения внедрения методов и средств диагностирования, технического обслуживания и ремонта новых систем транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающимся допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками работы: обеспечения внедрения методов и средств диагностирования , технического обслуживания и ремонта новых систем транспортно-технологических машин и комплексов	Обучающийся свободно применяет полученные навыки, в полном объеме владеет навыками работы: обеспечения внедрения методов и средств диагностирования , технического обслуживания и ремонта новых систем транспортно-технологических машин и комплексов

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для занятий лекционного типа

В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Необходимо задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

Целесообразно дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из основной и дополнительной литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой дисциплины.

Методические указания для занятий семинарского (практического) типа. Практические занятия позволяют развивать у обучающегося творческое теоретическое мышление, умение самостоятельно изучать литературу, анализировать практику; учат четко формулировать мысль, вести дискуссию, то есть имеют исключительно важное значение в развитии самостоятельного мышления.

Подготовка к практическому занятию включает два этапа. На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает: уяснение задания на самостоятельную работу; подбор основной и дополнительной литературы; составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки. Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе. Второй этап включает непосредственную подготовку к занятию, которая начинается с изучения основной и дополнительной литературы. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. Далее следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на практическое занятие или по теме, вынесенной на дискуссию (круглый стол), продумать примеры с целью обеспечения тесной связи изучаемой темы с реальной жизнью. Готовясь к докладу или выступлению в рамках интерактивной формы (дискуссия, круглый стол), при необходимости следует обратиться за помощью к преподавателю

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Цель и задачи методических указаний

Цель данных методических указаний состоит в оказании помощи студентам заочной формы обучения при подготовке и сдаче контрольной работы по дисциплине "Управление персоналом".

К задачам, решаемым с помощью данных методических указаний можно отнести:

- сформировать у студентов системный подход при решении контрольных заданий;
- показать, как правильно определить структуру и качественно выполнить задания контрольной работы с учетом требований нормативных документов и требований;
- сформировать основные требования к оформлению контрольной работы и т.д.

2. Структура, содержание и оформление контрольной работы

Контрольная работа в электронном виде состоит из двух частей: теоретической и практической части.

Теоретическая часть представляет собой ответы на вопросы всего курса в соответствии с вариантом.

Практическая часть представляет собой конкретную практическую задачу, пояснения к решению которой приводятся в соответствующей указанной литературе.

Контрольная работа должна содержать (в файле **Word**):

- титульный лист, оформленный согласно требованиям (приложение 1); - содержание;
- теоретическая часть в виде ответов на вопросы всего курса по вариантам;
- практическая часть по вариантам;
- - выводы;
- список используемой литературы (источников)

Текст работы набирается в файле **Word** на одной стороне стандартного листа формата А4 (210 × 297 мм).

Страницы должны иметь поля: левое – 30 мм, остальные по – 20 мм. При наборе текста использовать следующие установки:

- шрифт – Times New Roman;
- кегль шрифта – 14;
- междустрочный интервал – полуторный,
- выравнивание текста - по ширине строки;
- абзац – отступ первой строки абзаца (1,25 см)
- интервал между абзацами (до и после) – 0 пт.

Нумерация страниц проставляется вверху по центру, на титульном листе нумерация не проставляется, но учитывается как первая страница работы.

Контрольная работа должна быть представлена точно в установленные графиком сроки, соответствовать заданному варианту и быть оформлена в соответствии с указанными выше требованиями.

Текст ответа на первое задание может быть поделен на разделы, подразделы, пункты. В этом случае заголовки разделов следует писать симметрично тексту прописными буквами, заголовки подразделов – с абзаца (т. е. с отступом 1,25 см) строчными буквами (кроме первой прописной). Переносы слов в заголовках не допускаются. Точку в конце заголовка

не ставят. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Подчеркивание заголовка не допускается.

Расстояние между заголовками и текстом должно быть равно 6 пт., а между основными заголовками (введение, главы и т.д.) и текстом 12 пт.

Каждый раздел начинают с новой страницы.

В начале работы помещается титульный лист. Затем следует содержание работы. Заголовки в содержании и тексте должны совпадать. Далее последовательно размещаются основные разделы работы, список использованных источников и приложения.

Титульный лист работы должен содержать название образовательного учреждения, подразделения, в котором выполнена работа, название темы, фамилию, имя, отчество автора, фамилию, инициалы и ученую степень (звание) научного руководителя, год выполнения (см. приложение 1).

Оглавление представляет собой составленный в последовательном порядке список всех заголовков разделов работы с указанием страниц, на которых соответствующий раздел начинается.

Все страницы работ нумеруются. На титульном листе номер не ставится, на последующих страницах номер проставляется вверху по центру без точек арабскими цифрами. Положение верхнего колонтитула относительно верхнего края должно быть 1,25 см. Номера присваиваются всем страницам, начиная с содержания.

Разделы должны иметь порядковую нумерацию в пределах всей работы и обозначаться арабскими цифрами с точкой.

Подразделы нумеруются арабскими цифрами в пределах каждого раздела. Номер подраздела состоит из номера раздела и подраздела, разделённых точкой. В конце номера подраздела должна быть точка, например: «1.3.» – третий подраздел первого раздела.

Иллюстрации (таблицы, схемы, графики, диаграммы, фотографии), которые расположены на отдельных страницах работы, включаются в общую нумерацию. Все они (кроме таблиц) обозначаются словом «Рисунок» и нумеруются последовательно арабскими цифрами в пределах раздела, за исключением иллюстраций, приведённых в приложении. Слово «Рисунок» и название рисунка должны иметь размер 12 пт и расстояние до текста и самого рисунка 6 пт. Номер иллюстрации должен состоять из номера раздела и порядкового номера иллюстрации, разделённых точкой. Например, «Рисунок 2.3.» – третий рисунок второго раздела. Если в работе приведена одна иллюстрация, то её не нумеруют.

Таблицы нумеруются последовательно арабскими цифрами (за исключением таблиц, приведённых в приложении) в пределах раздела.

В правом верхнем углу таблицы помещают надпись «Таблица» с указанием номера. Номер таблицы должен состоять из номера раздела и порядкового номера таблицы, разделенных точкой, например: «Таблица 1.1» – первая таблица первого раздела. Если в работе одна таблица, то её не нумеруют. При переносе части таблицы на другую страницу слово "Таблица" и её номер указывают один раз справа над первой частью таблицы; над другими частями пишут «Продолжение табл. 1.1» или «Окончание табл. 1.1». Формулы в работе (если их более одной) нумеруются арабскими цифрами в пределах раздела. Номер формулы состоит из номера раздела и порядкового номера формулы в разделе, разделённых точкой.

Номер указывают в правой стороне листа на уровне формулы в круглых скобках, например: «(2.2)» – вторая формула второго раздела.

Таблицы со всех сторон ограничиваются линиями. Графу «№ п.п.» в таблицу включать не следует. Таблицу размещают после первого упоминания о ней в тексте таким образом, чтобы ее можно было читать без поворота работы или с поворотом по часовой стрелке.

Примечания. Если примечаний несколько, то после слова «Примечания» ставят двоеточие. Если примечание одно, то его не нумеруют и после слова «Примечание» ставят точку.

Иллюстрации должны быть расположены так, чтобы их было удобно рассматривать без поворота работы или с поворотом по часовой стрелке. Иллюстрации располагаются после первой ссылки на них. Иллюстрации должны иметь название. При необходимости иллюстрации снабжают поясняющими данными (подрисовочный текст).

Ссылки. На все цитаты и материалы из первоисточников необходимо оформлять ссылки. Ссылка проставляется в квадратных скобках в конце цитаты с указанием порядкового номера источника из библиографического списка. Например: [5] или [3, с.15].

Список использованных источников. Список использованных источников должен содержать перечень литературы и электронных источников, использованных при написании работы. Сначала в хронологической последовательности указываются нормативно-правовые акты. Далее источники располагаются в алфавитном порядке по первой букве первого слова в названии. Все источники нумеруются. Для каждого источника указываются: фамилия и инициалы авторов; полное название книги; название журнала или сборника статей; название города (все названия городов указываются полностью, сокращению подлежат только Москва и Санкт-Петербург (Ленинград), сокращенно соответственно, М. Или СПб (Л)); название издательства (для книг); год издания; номер журнала (для статей из периодической печати).